

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ТРУД В СОВРЕМЕННОЙ
РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ:
СОЦИАЛЬНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ



ИЗДАТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

УДК 331
ББК 65
Т78

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

**Труд в современной российской экономике: социальное
Т78 измерение** / под ред. В. Н. Мининой, Р. В. Карапетяна, О. В. Вердюк. — СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2021. — 240 с.

Сборник научных статей отражает результаты дискуссий, проходивших в рамках IV Санкт-Петербургского международного форума труда, состоявшегося 27–28 февраля 2020 г. Центральной темой обсуждения стало социальное измерение экономики, которое тесно связано с определением векторов развития человека труда, с выбором стратегии управления социально-трудовыми отношениями и качеством трудовой жизни. Авторы рассматривают широкий круг вопросов, касающихся характера трудовых отношений в современной экономике, цифровизации труда и формирования цифровой культуры, использования больших данных в управлении человеческими ресурсами, развития гибких подходов к воспроизводству человеческого капитала.

Издание предназначено для специалистов в области социологии, экономики, психологии, интересующихся современными тенденциями развития сферы труда, студентов и преподавателей широкого спектра социально-гуманитарных наук.

УДК 331
ББК 65

© Санкт-Петербургский
государственный университет, 2021
© Авторы, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	5
Раздел 1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ В РЕАЛИЯХ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ	
<i>Пахомова Е. И.</i> Характер современных социально-трудовых отношений: пространство возможностей или ограничений?	8
<i>Минина В. Н., Никифорова О. А., Артемова М. В.</i> Иммигранты на рынке труда Санкт-Петербурга: проблемы интеграции в принимающее сообщество и пути их решения	34
<i>Зубов С. В.</i> Размышления об улучшении качества жизни как о задаче гуманитарного управления	64
Раздел 2. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА	
<i>Титаренко Л. Г.</i> Цифровая культура молодых специалистов как драйвер сферы труда	83
<i>Волкова Н. В., Чикер В. А., Почебут Л. Г.</i> Различия поколений в приверженности к организации и восприятию организационной культуры университета в процессе внедрения инноваций	115
<i>Соколова Н. А., Карельская С. Н.</i> Оценка человеческого капитала в интегрированной отчетности	139
Раздел 3. ТРАНСФОРМАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В КОНТЕКСТЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ	
<i>Калабина Е. Г.</i> Использование big data в рекрутменте персонала: Практика федеральной компании-ритейлера	168
Раздел 4. НОВЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ	
<i>Забелина О. В.</i> Формирование системы мониторинга и прогнозирования рынка труда как условие перехода к новой модели службы занятости населения	180
<i>Кайсарова В. П.</i> О профессиональных компетенциях data culture государственных служащих при работе с данными в регионе	202
<i>Кудрявцева Е. И.</i> Психологический контракт: зона риска или ресурс повышения эффективности деятельности государственных служащих?	221
Сведения об авторах	238

CONTENTS

Foreword.....	5
Section 1. LABOUR RELATIONS AND QUALITY OF LIFE IN THE CONTEXT OF THE RUSSIAN ECONOMY	
<i>Pahomova E. I.</i> The nature of modern social and labor relations: the space of opportunities or limitations?	8
<i>Minina V. N., Nikiforova O. A., Artemova M. V.</i> Immigrants on the St. Petersburg labour market: problems of integration into the host community and ways of solving them	34
<i>Zubov S. V.</i> Reflections on improving the quality of life as a humanitarian management problem.....	64
Section 2. HUMAN CAPITAL: SOCIAL FACTORS OF DEVELOPMENT AND ECONOMIC EVALUATION	
<i>Titarenko L. G.</i> Digital culture of young specialists as a driver of the sphere of work.....	83
<i>Volkova N. V., Chiker V. A., Pochebut L. G.</i> The differences between generations towards organizational commitment and perception of university culture within innovations' changes	115
<i>Sokolova N. A., Karelskaia S. N.</i> Assessment of human capital in integrated reporting	139
Section 3. TRANSFORMING HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF THE DIGITIZATION OF THE ECONOMY	
<i>Kalabina E. G.</i> Using big data in staff recruitment: the practice of a federal retail company	168
Section 4. NEW APPROACHES TO GOVERNANCE IN THE CIVIL SERVICE	
<i>Zabelina O. V.</i> Formation of a system for monitoring and forecasting labour market as a condition for the transition to a new model of the employment service.....	180
<i>Kaisarova V. P.</i> The professional competencies of data culture civil servants when working with data in the region	202
<i>Kudryavtseva E. I.</i> Psychological contract: risk zone or resource to increase the efficiency of public servants?	221
Contributors.....	238

ПРЕДИСЛОВИЕ

Современная экономика и общественная жизнь в целом характеризуются стремительной цифровой трансформацией, которая приводит к появлению нового экономического уклада, новых драйверов экономического роста, новых социальных практик, а вместе с ними и новых рисков. И это не может не вызывать повышенного интереса как у политиков, бизнесменов, так и у представителей науки и образования.

IV Санкт-Петербургский международный форум труда, который состоялся 26–28 февраля 2020 г., акцентировал внимание участников на социальном измерении современной экономики, которое тесно связано с определением векторов развития человека труда и человеческого капитала, с выбором стратегии развития страны через управление человеческим капиталом.

Участники Форума обсуждали широкий круг вопросов, сфокусированных вокруг центральной темы: адаптивность социальных и экономических систем к цифровым инновациям; влияние цифровой трансформации социально-трудовой сферы на экономическую активность населения; изменение качества трудовой жизни под влиянием цифровизации и сопряженные с ней жизненные риски; обеспечение эффективной занятости; повышение квалификации и переобучение работников; защита прав трудящихся мигрантов, борьба с торговлей людьми; повышение эффективности и качества работы государственных служащих, развитие человеческого капитала государственной гражданской и муниципальной службы и т. д.

Одним из ключевых мероприятий Форума стала международная научно-практическая конференция «Технологии и практики

эффективного управления человеческим капиталом», объединившая усилия экспертного сообщества в поиске путей повышения эффективности управления человеческим капиталом.

Ключевыми темами конференции стали: анализ цифрового капитала как драйвера развития сферы труда; дизайн труда в цифровой экономике; современные HR-технологии и практики; эффективные практики развития человеческого капитала; цифровизация HR-процессов и развитие HR-аналитики; организация труда в условиях цифровизации; институционализация национальной системы квалификаций в РФ.

Участники конференции отмечали, что применение новых технологий осуществляется практически во всех отраслях экономики. Как следствие, на рынке труда появляются не только новые квалификации, но и новые профессии. Однако, несмотря на это, опыт выявления новых квалификаций и профессий носит несистемный, единичный характер.

Рассматривая практики управления человеческим капиталом на организационном уровне, участники конференции пришли к выводу о необходимости разработки экосистем управления человеческими ресурсами, в основе которых лежат механизмы привлечения и удержания ценных сотрудников.

На конференции подчеркивалась необходимость изменения подхода к подготовке государственных гражданских и муниципальных служащих, к работе с управленческими кадрами. Отмечались несоответствие подготовки специалистов потребностям государственной службы, разрыв в компетенциях между управленцами в органах государственного управления и в государственных корпорациях. Предлагалось обобщить лучшие практики управления карьерой государственных служащих, расширить возможности использования психологического контракта в управлении кадрами государственной гражданской и муниципальной службы.

Большое внимание уделялось предпосылкам, содержанию и последствиям цифровизации управления человеческими ресурсами. Обсуждались сложные вопросы, связанные с активным внедрением искусственного интеллекта и HR-ботов, а также со стремительным развитием цифровых платформ, которые создают

принципиально новые модели взаимодействия работодателя, работника и клиента.

В новых условиях, по мнению участников, особую актуальность приобретает HR-аналитика, которая существенным образом влияет на работу HR-подразделений, на формирование кросс-функциональных команд. По мнению экспертов, она предоставляет компаниям широкие возможности.

Отдельное внимание на конференции было отведено поиску путей развития Национальной системы квалификаций. Центральной темой дискуссии стала стратегия развития данной системы. Участники отмечали, что Национальная система квалификаций — это институт развития нового качества человеческого капитала. Она является драйвером трансформации российской системы профессионального образования, но при условии, что профессиональные и образовательные стандарты согласованы между собой, а разработка новых классификаторов образовательных программ сопряжена с реестром профессиональных стандартов. Также важными условиями являются партнерство образовательных организаций и работодателей в подготовке специалистов востребованных профессий и квалификаций.

В предлагаемый вниманию читателей сборник вошли статьи, подготовленные на основе докладов, вызвавших большой интерес у участников конференции.

Раздел 1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ В РЕАЛИЯХ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

ХАРАКТЕР СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ПРОСТРАНСТВО ВОЗМОЖНОСТЕЙ ИЛИ ОГРАНИЧЕНИЙ?

Е. И. Пахомова

Поставленные задачи по развитию цифровой экономики безусловно требуют понимания и осмысления того, какое место занимает труд в системе жизненных ориентаций современного работника. Особое внимание в этой связи заслуживает характеристика сложившихся социально-трудовых отношений между ключевыми участниками рынка труда. В статье на мониторинговом эмпирическом материале рассматриваются социально-трудовые отношения как отношения по поводу возможностей равноправного регулирования между ключевыми субъектами различных сторон трудовой деятельности, которые в итоге непосредственным образом сказываются на уровне удовлетворенности работников содержанием и условиями труда и, как следствие, влияют на ключевые оценки социального самочувствия, прежде всего возможности реализовать себя в профессии.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, содержание труда, условия труда, равноправное участие, удовлетворенность работой, самореализация в профессии.

THE NATURE OF MODERN SOCIAL AND LABOR RELATIONS: THE SPACE OF OPPORTUNITIES OR LIMITATIONS?

E. I. Pakhomova

The tasks set for the development of the digital economy certainly require understanding and understanding of the place that work occupies in the system of life orientations of a modern employee. In this regard, special attention should be paid to the characteristics of the existing social and labor relations between the key participants of the labor market. Based on the monitoring empirical material, the article considers social and labor relations as relations concerning the possibilities of equal regulation between key subjects of various aspects of labor activity, which ultimately directly affect the level of employee

satisfaction with the content and working conditions and, as a result, affect key assessments of social well-being, primarily the ability to realize oneself in the profession.

Keywords: social and labor relations, labor content, working conditions, equal participation, job satisfaction, self-realization in the profession.

Современный период социально-экономического развития общества характеризуется кардинальными изменениями сферы труда: меняется характер и условия труда, социально-трудовые отношения. Ключевое изменение — возрастание требований к мобильности работников, в первую очередь в квалификационном и профессиональном отношении, как следствие трансформации современных требований к компетенциям и функциональным навыкам персонала, повышение важности личностных качеств работников в условиях развития новых технологических и экономических подходов производственной деятельности.

На повестку дня выходят новые задачи, стоящие перед современной российской экономикой, которые сформулированы сегодня в главных программных документах — в федеральной программе «Цифровая экономика» и принятых национальных проектах. Так, одной из ключевых задач и результатов, которые должны быть реализованы в рамках национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости», его структурной проектной части 4.3 «Формирование системы подготовки кадров, направленной на обучение основам повышения производительности труда, поддержку занятости населения в связи с реализацией мероприятий по повышению производительности труда на предприятиях», является формирование системы подготовки кадров, направленной на обучение основам повышения производительности труда, поддержку занятости населения в связи с реализацией мероприятий по повышению производительности труда на предприятиях¹.

Ожидаемые радикальные изменения в социально-трудовой сфере общества привлекают все больше внимания самого широко-

¹ Паспорт национального проекта (программы) «Производительность труда и поддержка занятости» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам) (протокол от 24.12.2018 г. № 16). URL: <https://base.garant.ru/72185994/> (дата обращения: 14.05.2019).

го круга научной общественности, экспертов, политиков. Вопросы труда так или иначе все чаще являются предметом современных общественных дискуссий. Следует признать, что сегодня заметно возросло количество публикаций, экспертных материалов о состоянии рынка труда, его национальных особенностях, сравнение с другими национальными рынками, прогнозы развития [Российский рынок труда..., 2017; Трудовые отношения..., 2013; Федченко, 2018; Шарков, 2018].

Однако поставленные задачи по развитию цифровой экономики безусловно требуют понимания и осмысления того, какое место занимает труд в системе жизненных ориентаций современного работника. Крайне важным становится рассмотрение вопросов отношения современных работников к труду, к своей работе, уровень готовности встроиться в изменяющиеся социально-трудовые отношения, которые в первую очередь предъявляют более высокие требования к уровню профессиональной и квалификационной подготовки, уровню трудовой мобильности и адаптации к быстро меняющимся экономическим условиям. Главная идея данной статьи — дополнить существующую общественную и научную дискуссию о происходящих изменениях в социально-трудовой сфере, вынести на обсуждение эмпирические данные, характеризующие поведение современных работников в трудовой сфере, в том числе по вопросам сложившихся социально-трудовых отношений между ключевыми участниками рынка труда, оценки степени их влияния на развитие трудового потенциала современных работников, определения ресурсов повышения производительности и эффективности труда.

Трансформация социально-трудовых отношений в современном обществе, их актуальность с точки зрения потенциала роста производительности и эффективности труда и как результата — экономического роста фокусирует внимание ряда исследователей на необходимости определения концептуальных основ развития социально-трудовых отношений и формирования приоритетов и направлений социальной политики и политики управления трудом [Карпушкина, 2011, с.23–28; Шарков, 2018]. В ряду таковых находятся концепции социализации трудовых отношений [Нехо-

да, 2009], модернизации социально-трудовых отношений [Дудко, 2009], гуманизации трудовой деятельности [Соболев, 2010].

Рассматривая понятие социально-трудовых отношений, мы исходим из того, что это прежде всего система многоуровневых общественных отношений, существующих между наемными работниками (и/или их представителями в лице общественных профессиональных организаций), работодателями и государством в процессе трудовой деятельности, нацеленная на обеспечение необходимого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества [Раковская и др., 2012]. Системное определение социально-трудовых отношений позволяет выделить в их структуре взаимосвязанные экономические и социальные элементы.

Безусловно, формирование той или иной системы отношений опосредовано действием разнообразных условий и факторов различной направленности. Прежде всего это условия и факторы, определяемые внешней средой, — политические, экономические, социальные условия [Шарков, 2018]. Также значительное влияние на характер социально-трудовых отношений оказывает и так называемые внутренние условия и факторы, действующие на локальном уровне, — стратегия предприятия/фирмы, принятые условия найма и занятости, возможности карьерного и профессионального роста и т. п.

При этом мы исходим из того, что в качестве основополагающих в формировании современных типов социально-трудовых отношений выступают принципы равенства или неравенства прав и возможностей субъектов социально-трудовых отношений. От того, в какой мере и каким образом комбинируются эти базисные принципы, зависит конкретный тип социально-трудовых отношений [Эфендиев и др., 2014]. В этом контексте социально-трудовые отношения рассматриваются как отношения по поводу возможностей равноправного регулирования между ключевыми субъектами различных сторон трудовой деятельности, которые в итоге непосредственным образом сказываются на уровне удовлетворенности работников различными аспектами труда и, как следствие, влияют на ключевые оценки социального самочувствия, касающиеся уровня удовлетворенности ситуацией на работе и возможностью реализовать себя в профессии.

Обобщая существующие обоснования данной категории, считаем, что социально-трудовые отношения интегрируют как отношения, формирующиеся непосредственно в процессе трудовой деятельности, так и отношения, опосредующие этот процесс, но влияющие на его результативность, а именно на отношения по формированию и развитию общего и специфического человеческого капитала, занятости и трудовой мобильности.

В рамках настоящего анализа, операционализируя понятие социально-трудовых отношений, представлялось актуальным: 1) рассмотреть его структурные аспекты, в том числе оценки работниками отношений по поводу найма, по поводу участия работников в управлении предприятием, по поводу возможности регулировать условия своего труда; 2) оценить степень влияния данных оценок на показатели социального самочувствия современных работников. На наш взгляд, это позволяет установить, в какой мере современные работники включены в производственные отношения, в процесс труда, понять, в какой мере сложившиеся социально-трудовые отношения являются благоприятной средой для профессионального развития и самореализации и в конечном итоге способствуют росту производительности и эффективности труда — или же обнаружить, что они способствуют нарастанию отчуждения работников от своего труда, снижению уровня трудового потенциала и росту социальной напряженности.

Эмпирической основой выступают результаты мониторинговых опросов Института социологии РАН, проведенные на единой методологической основе с 1992 г. Автор являлся участником исследовательской группы с 1996 по 2019 г. [Двадцать лет реформ..., 2011; Российское общество и вызовы времени, 2015].

Репрезентативность социологической информации обеспечивается моделью многоступенчатой районированной выборки с квотным отбором единиц наблюдения (респондентов) на последней ступени. Районирование осуществлялось по территориально-экономическим районам Российской Федерации в соответствии с принципами, разработанными и применяемыми Росстатом для контроля социально-экономических показателей в динамике. Структура районирования — два мегаполиса и 21 субъект РФ. Внутри субъектов РФ дальнейшее районирование осуществля-

лось в расчете статистических квот по степени урбанизированности, по пяти типам поселений: мегаполисы, административные центры субъектов РФ, административные центры районов, поселки городского типа (ПГТ), села. На стадии квотного отбора респондентов соблюдались долевы квоты по социально-профессиональным признакам. Выборка каждого социологического опроса репрезентирует взрослое население России по основным параметрам квот: пол, возраст, образование, социально-профессиональный статус, тип поселения. Для проведения сравнительного анализа по вопросам социально-трудовых отношений, в том числе условий труда и занятости, по каждой из волн были сформированы подмассивы только по работающим респондентам. Статистическая погрешность данных не превышает 3 % при 95 %-м доверительном интервале.

В статье используются данные опросов 2004, 2006, 2008, 2010, 2015 и 2018 гг. Выбор волн исследования определен системой показателей, используемых в конкретной волне по анализируемой проблематике, и равномерностью временного лага для оценки интенсивности наблюдаемых изменений.

Для целей настоящего обсуждения в опросах выбранных периодов был использован единый методический инструментарий, позволяющий зафиксировать оценки работников, характеризующие степень распространенности и динамику изменений условий занятости, оценки работниками своей возможности участвовать в принятии решений на своем рабочем месте, возможности влиять на изменение условий своего труда, а также оценки социального самочувствия в части удовлетворенности ситуацией на работе и возможности профессионального развития и самореализации.

Итак, рассматривая социально-трудовые отношения прежде всего как отношения равноправного регулирования различных трудовых вопросов между ключевыми субъектами рынка труда, следует отметить, что во многом характер этих отношений определяется уже на этапе отношений по поводу найма. На современном рынке труда фиксируется значительное разнообразие форм занятости [Потуданская, Мокрецова, 2012]. Хорошо известно, что в соответствии с трудовым законодательством большинство граждан в нашей стране реализует свое право на труд путем заключения

трудовых договоров. Однако современные работодатели сегодня имеют возможность использовать «гибкие» формы занятости, позволяющие варьировать численный состав и заработную плату работников. В частности, на практике довольно часто встречаются попытки заключения временных договоров, и зачастую это могут быть не трудовые договоры, а договоры гражданско-правового характера (например, о выполнении работ, оказании услуг, договоры авторского заказа и др.). Для работника такие договоры часто несут негативные последствия, поскольку зачастую не содержат многих обязательств и гарантий, которые ему предоставляет трудовое законодательство по трудовому договору [Гладков, 2014, с. 32]. Кроме того, сегодня достаточно распространенной является и форма занятости, основанная на устной договоренности, оцениваемая также как условия нестабильной занятости с высоким уровнем рисков нарушения трудовых прав.

В рамках проводимых мониторинговых замеров был использован методический инструментарий, позволяющий оценить степень распространенности трех основных форм занятости. Респондентам был предложен вопрос «Как оформлены Ваши отношения с работодателем?» и варианты ответов, позволяющие дать характеристику следующих форм занятости: 1) занятость в соответствии с трудовым законодательством — респонденты могли выбрать вариант ответа «Работаю на постоянной основе, оформлен в штат по приказу»; 2) форма занятости, основанная на временном договоре, — респонденты могли выбрать вариант ответа «Работаю по временному письменному договору»; 3) форма занятости, основанная на устной договоренности, — респондентам был предложен соответствующий вариант ответа «Работаю на основании устной договоренности».

Как видно из представленных данных на рис. 1, большинство работников, судя по их же оценкам, работают на постоянной основе или на основе бессрочного контракта, оформлены в штат по приказу. Доля же тех, кто указал, что оформлен по временному договору или на основании устной договоренности, существенно меньше.

В представленных данных мы наблюдаем определенные колебания значений. Так, несколько возросла доля тех, кто указывает,

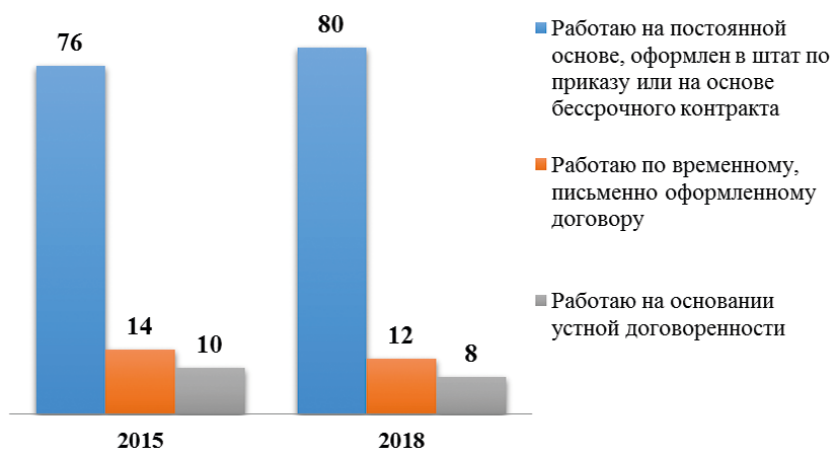


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос: «Как оформлены Ваши отношения с работодателем?», % среди работающих

Источник: мониторинговые опросы ИС РАН (2015, 2018 гг.).

что работают на постоянной основе, оформлены в штат по приказу или на основе бессрочного контракта (с 76 до 80%), и, соответственно, несколько сократилась доля тех, кто отмечает, что трудоустроен на условиях неустойчивой занятости — по временному договору и на основании устной договоренности. Так, доля тех, кто указал, что его работа носит временный характер и взаимоотношения сторон оформлены по временному письменному договору, составляла около 14% в 2015 г. и 12% в 2018 г. На основании устной договоренности работает относительно небольшая доля работников — от 10% в 2015 г. до 8% в 2018 г. Такие колебания вполне можно объяснить текущими изменениями социально-экономической ситуации, прежде всего увеличением напряженности рынка труда и, как следствие, более требовательным отношением самих работников к формату своего трудоустройства, а также усилением контрольно-надзорных функций государства и введением штрафов за оформление документов с нарушением требований трудового законодательства. Например, согласно п. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, за нарушение законодательства о труде и об охране труда предусмотрена административная ответственность в виде штрафа. При-

чем к случаям нарушения законодательства о труде и об охране труда относится также заключение срочного трудового договора в отсутствие достаточных к тому оснований.

Однако всегда остается открытым вопрос об уровне достоверности таких оценок. С одной стороны, это может быть показателем низкой правовой грамотности современных работников, особенно когда вопрос касается уровня знаний и понимания условий собственного трудового договора. С другой стороны, это также может быть косвенным свидетельством консолидированности оценок двух сторон — работника и работодателя — в противовес государственной политике в сфере труда и занятости, в частности учитывая текущие изменения пенсионной сферы. Но данные аспекты, на наш взгляд, являются предметом специальных исследований.

В рамках данной статьи более подробно рассмотрим, есть ли какие-либо особенности формирования того или иного типа отношений по поводу найма работников в зависимости от сферы деятельности, а также от типа собственности предприятия. Прежде всего, результаты мониторинговых наблюдений подтверждают достаточно распространенную и устойчивую точку зрения, согласно которой чаще условия неустойчивой занятости или даже занятости с нарушением трудового законодательства распространены на вновь созданных частных предприятиях. Так, согласно оценкам, полученным в 2015 г., лишь чуть более половины (58 %) работников вновь созданных частных предприятий указали, что трудоустроены на работу на условиях постоянной занятости, тогда как среди работников государственных предприятий на это указали 91 % опрошенных, приватизированных предприятий — 82 % (см. рис. 2).

Соответственно, согласно опросу 2015 г., 21 % работников вновь созданных частных предприятий указали, что оформлены на условиях временной занятости, по временному договору, еще 20 % — на основании устной договоренности. Следует отметить, что за прошедшие три года доля работников вновь созданных частных предприятий, трудоустроенных на условиях нестабильной занятости, несколько сократилась, прежде всего за счет увеличения доли тех, кто отметил, что оформлен на условиях постоянной занятости (с 58 % в 2015 г. до 64 % в 2018 г.). Тем не менее и по результа-

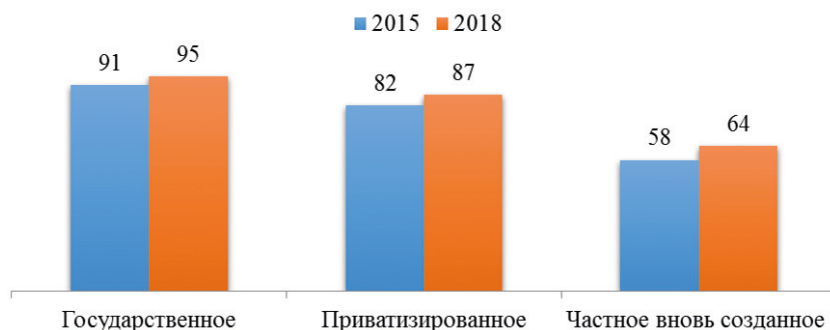


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос: «Как оформлены Ваши отношения с работодателем?», % среди работников, указавших, что работают на постоянной основе (оформлены в штат по приказу или на основе бессрочного контракта) на предприятиях различного типа собственности

Источник: мониторинговые опросы ИС РАН (2015, 2018 гг.).

там опроса 2018 г. доля тех, кто оформлен по временному договору (21 %) и на условиях устной договоренности (15 %) среди работников вновь созданных частных предприятий, остается достаточно большой и составляет чуть более трети опрошенных — 36 %.

Снижение числа работников, занятых на условиях неустойчивой занятости на вновь созданных частных предприятиях, оценивается как безусловно положительный тренд, прежде всего с точки зрения развития равноправного положения субъектов рынка труда, поскольку отсутствие документально закрепленных трудовых отношений дает преимущество работодателям, а для работника практически исключает возможность отстоять свои права в случае возникновения споров.

С этой точки зрения также интересным представляется анализ данных, характеризующих степень распространенности различных условий занятости по видам экономической деятельности. Из данных, представленных на рис. 3, как и следовало ожидать, видно, что чаще распространены условия стабильной занятости преимущественно на государственных предприятиях: государственное или муниципальное управление, армия, правоохранительные органы, образование, здравоохранение, наука, культура. За три года мониторинговых наблюдений возросло число работ-



Рис. 3. Распределение ответов на вопрос: «Как оформлены Ваши отношения с работодателем?», % среди работников, указавших, что работают на постоянной основе (оформлены в штат по приказу или на основе бессрочного контракта) на предприятиях различного вида экономической деятельности

Источник: мониторинговые опросы ИС РАН (2015, 2018 гг.).

ников, указавших, что оформлены на условиях постоянной занятости в финансовой и страховой сфере, значительный рост наблюдается в оценках работников сельского хозяйства — с 53 % в 2015 г. до 74 % в 2018 г.

И напротив, результаты мониторинговых наблюдений свидетельствуют, что в такой динамично развивающейся сфере деятельности, как информационные технологии и связь, число работников, указавших, что оформлены на условиях постоянной занятости, даже сократилось — с 75 % в 2015 г. до 72 % в 2018 г. (рис. 3).

Соответственно, за последние три года возросло число работников, занятых в сфере информационных технологий и связи, указавших, что оформлены на основании устной договоренности.



Рис. 4. Распределение ответов на вопрос: «Как оформлены Ваши отношения с работодателем?», % среди работников, указавших, что работают на основании устной договоренности на предприятиях различного вида экономической деятельности

Источник: мониторинговые опросы ИС РАН (2015, 2018 гг.).

Так, если в 2015 г. доля таковых составляла 11 %, то по результатам опроса 2018 г. число работников, оформленных на основании устной договоренности, составило уже 20 %.

В целом же социально-трудовые отношения, характеризующиеся как отношения неустойчивой занятости, когда распространены ситуации трудоустройства на основании устной договоренности, характерны для таких сфер, как торговля, бытовое обслуживание, ЖКХ, сельское хозяйство и промышленность. Хотя следует отметить и то, что за последние три года происходит снижение доли работников, оформленных на основании устной договоренности в этих сферах. Причем в таких сферах, как сельское хозяйство и промышленность, снижение можно охарактеризовать как зна-

чительное. В сфере услуг (торговля, бытовое обслуживание, ЖКХ) темпы снижения значительно меньше (рис. 4).

Наблюдаются существенные различия в условиях оформления трудовых отношений работников среди представителей различных социально-демографических и социально-профессиональных групп. Ситуация неустойчивой занятости чаще характерна для работников с низким уровнем образования и для тех, кто оценивает уровень своего материального обеспечения как «плохое».

Таблица 1. Распределение ответов на вопрос: «Как оформлены Ваши отношения с работодателем?», % среди респондентов с разным уровнем образования и материального обеспечения

Год	На постоянной основе	На основе временного договора	На основе устной договоренности
Уровень образования			
Начальное, общее			
2015	63	18	19
2018	66	16	18
Среднее специальное			
2015	73	17	10
2018	76	16	8
Высшее			
2015	86	8	6
2018	90	7	3
Уровень материального обеспечения			
Хорошее			
2015	86	9	5
2018	87	7	6
Удовлетворительное			
2015	77	13	10
2018	82	12	7
Плохое			
2015	67	19	14
2018	70	19	11

Источник: мониторинговые опросы ИС РАН (2015, 2018 гг.).

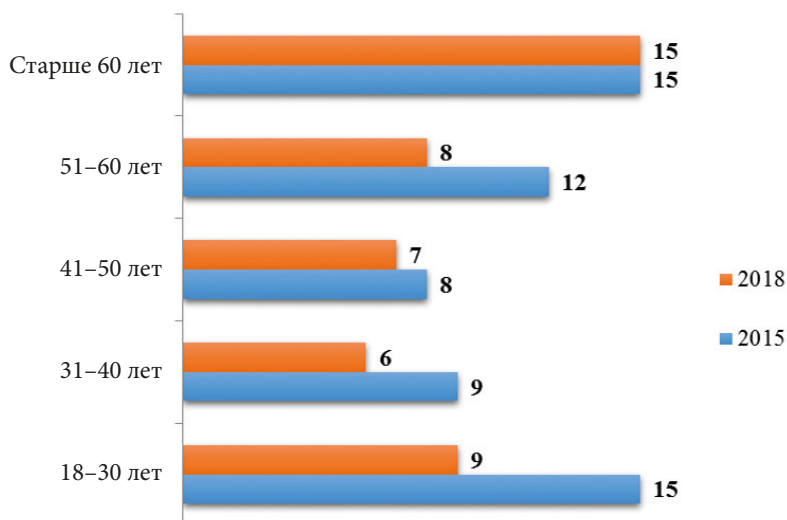


Рис. 5. Распределение ответов на вопрос: «Как оформлены Ваши отношения с работодателем?», % среди работников различных возрастных групп, указавших, что работают на основании устной договоренности

Источник: мониторинговые опросы ИС РАН (2015, 2018 гг.).

Как свидетельствуют приведенные в табл. 1 данные, ситуация неустойчивой занятости чаще характерна для представителей старшей возрастной когорты — тех, кому 60 лет и более. Причем за три рассматриваемых года данная ситуация практически не изменилась. И это объяснимо недавно принятыми изменениями пенсионного законодательства, связанными с повышением возраста выхода на пенсию, когда представителям старшей возрастной группы работников, получающим пенсию, выгоднее скрывать доходы от трудовой деятельности.

В качестве положительного тренда следует отметить сокращение числа работающих на основании устной договоренности среди представителей молодежной возрастной группы (18–30 лет), среди которых по результатам опроса 2018 г. 9% указали, что трудятся на условиях устной договоренности, тогда как три года назад доля таковых составляла 15%.

Таким образом, результаты мониторинговых наблюдений позволяют установить, что сегодня дефицит ресурсов человеческого

капитала, выражаемый прежде всего в недостаточном уровне образования и квалификации, создает условия для формирования и воспроизводства именно в этих сегментах ситуации неустойчивой занятости, при которой работник лишается вообще каких-либо прав на достойные и стабильные условия труда и возможности их легитимно отстаивать.

Здесь возникает еще один важный вопрос — как та или иная форма занятости влияет на оценки работниками своей включенности в трудовую деятельность, в том числе на оценку степени свободы и самостоятельности при принятии решений на работе, на участие в производственном процессе в части изменения условий труда (*в широком смысле слова*). С этой целью в рамках мониторинговых наблюдений рассматривался также такой индикатор, как оценка работниками своей возможности влиять на принятие решений на рабочем месте, возможности выступать в качестве полноправного участника трудовых отношений. В ходе анализа представлялось необходимым учитывать, что это прежде всего субъективная оценка, которая основывается как на оценке реального положения дел, так и на собственном уровне заинтересованности и желании участвовать или не участвовать в принятии решений, касающихся трудового процесса.

При этом степень участия характеризует то, в какой мере работники влияют на решения в организации. Мы исходим из того, что уровень участия может варьироваться от полной отстраненности до максимально возможной вовлеченности. В рамках используемого методического инструментария такого замера это соответствует позициям «от моего мнения ничего не зависит» до «способен повлиять на принятие решений в масштабах всего предприятия».

Как видно из представленных данных на рис. 6, на протяжении неполных двух десятилетий ситуация практически не изменилась: большинство работников убеждены, что на рабочем месте от их мнения почти ничего не зависит. Так, в 2004 г. эту позицию разделяли 63 % работников, в 2018 г. — 59 %. Примерно треть опрошенных считают, что способны повлиять на принятие решений в масштабах своего подразделения. Доля же тех, кто считает, что может повлиять на решение в масштабах предприятия, за весь

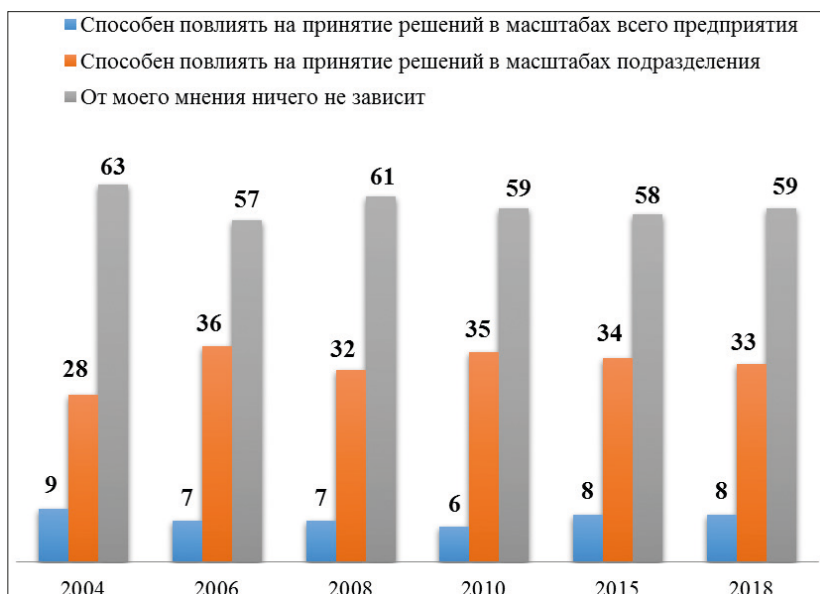


Рис. 6. Динамика ответов на вопрос: «В какой мере Вы можете повлиять на решения, принимаемые на Вашем рабочем месте?», % среди работающих
Источник: мониторинговые опросы ИС РАН (2004–2018 гг.).

рассматриваемый период наблюдений также стабильна и составляет 7–9% работников.

Определенные различия в оценках степени участия в принятии решений исследования фиксируют и в зависимости от того, как оформлены трудовые отношения (рис. 7).

При этом максимально высока доля тех, кто считает, что от его мнения ничего не зависит, среди работников, оформленных по временному трудовому договору. За три года в этой группе сократилось и число тех, кто считает, что способен повлиять на принятие решений в масштабах своего подразделения.

Практически такое же соотношение оценок наблюдается и среди работников, оформленных на условиях постоянной занятости. Также большинство из них отмечают, что не могут влиять на принятие решений, от их мнения ничего не зависит, и за последние три года доля таких также возросла. Однако, в отличие от тех, кто указал, что временно оформлен, среди постоянно

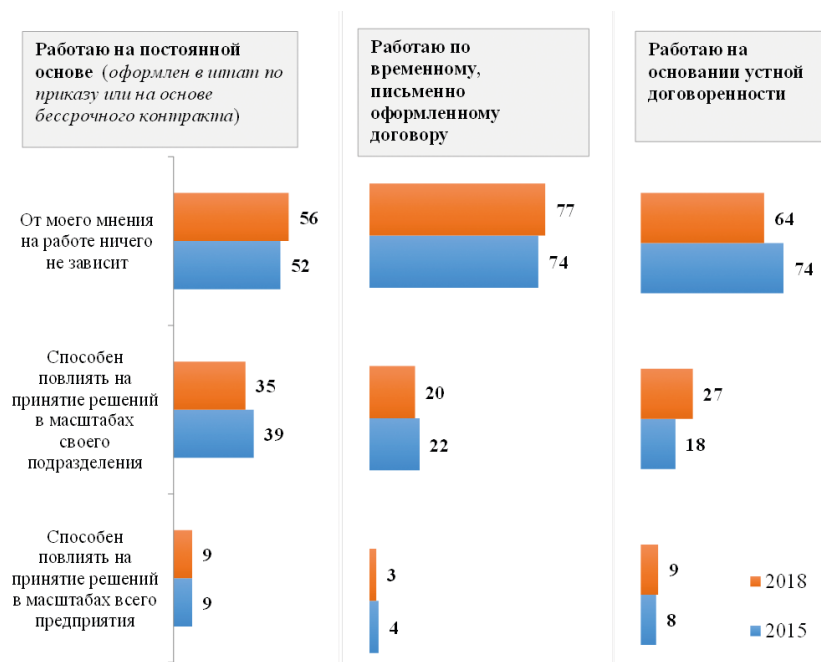


Рис. 7. Распределение ответов на вопрос: «В какой мере Вы можете повлиять на решения, принимаемые на Вашем рабочем месте?», % среди работающих
 Источник: мониторинговые опросы ИС РАН (2015, 2018 гг.).

занятым заметно больше тех, кто считает, что может оказывать влияние на принятие решений на уровне своего подразделения. Так, если среди тех, кто временно оформлен, доля считающих, что могут влиять на принятие решений в масштабах своего подразделения, составляла 22 и 20 % соответственно по наблюдаемым годам, то среди тех, кто оформлен на постоянной основе, доля таковых превышает треть опрошенных — 39 и 35 %. Несколько выше и доля тех, кто уверен, что может влиять на принятие решений на уровне предприятия.

Среди тех, кто оформлен на основании устной договоренности, напротив, иная ситуация. За три наблюдаемых года среди них сократилось число тех, кто считает, что от их мнения ничего не зависит, на 10 % — с 74 % в 2015 г. до 64 % в 2018 г. Соответственно, возросло число тех, кто считает, что они могут влиять на принятие

решений на уровне своего подразделения. Достаточно устойчива и доля тех, кто считает, что способен повлиять на принятие решений в масштабах своего предприятия.

Рассмотрим более подробно, как оценивают работники различных сфер экономической деятельности возможности своего участия в принятии решений, касающихся условий и процесса труда, а также того, как менялись эти оценки за прошедшие три года. Как видно из данных, представленных на рис. 8, каждой из рассматриваемых сфер экономической деятельности присуща собственная характеристика того, как менялось восприятие работников возможностей своего участия в принятии решений на рабочем месте.

За весь рассматриваемый период (2004–2018 гг.) максимально высокая доля тех, кто считает, что от их мнения ничего не зависит, фиксируется в таких сферах, как «промышленность» и «торговля». Причем в сфере «промышленность» за последние три года (с 2015 по 2018 г.) доля таковых даже возросла с 65 % в 2015 г. до 70 % в 2018 г. Треть всех работников этих сфер деятельности отметили, что в той или иной степени могут влиять на принятие решений на своем предприятии (рис. 8).

Для работников таких сфер деятельности, как «государственное и муниципальное управление», «образование, здравоохранение, наука, культура», «финансы, страховое дело, маркетинг, консалтинг», характерен более высокий уровень включенности в управление трудовым процессом. Доля тех, кто считает, что способен повлиять на принятие решений в рамках своего подразделения, составляет практически половину всех опрошенных. Несколько выше и доля тех, кто уверен, что способен повлиять на принятие решений в масштабах всего предприятия.

Динамика ответов работников по данному вопросу несколько варьируется по годам. Так, если в 2006 г. практически во всех рассматриваемых сферах большинство работников занимали пассивную позицию неучастия в принятии решений, то уже в 2010 г. ситуация кардинально изменилась — соотношение оценок ощутило сместилось в сторону большей включенности в трудовой процесс, заметно возросла доля тех, кто стал считать, что способен повлиять на принятие решений в масштабах своего подразделения.

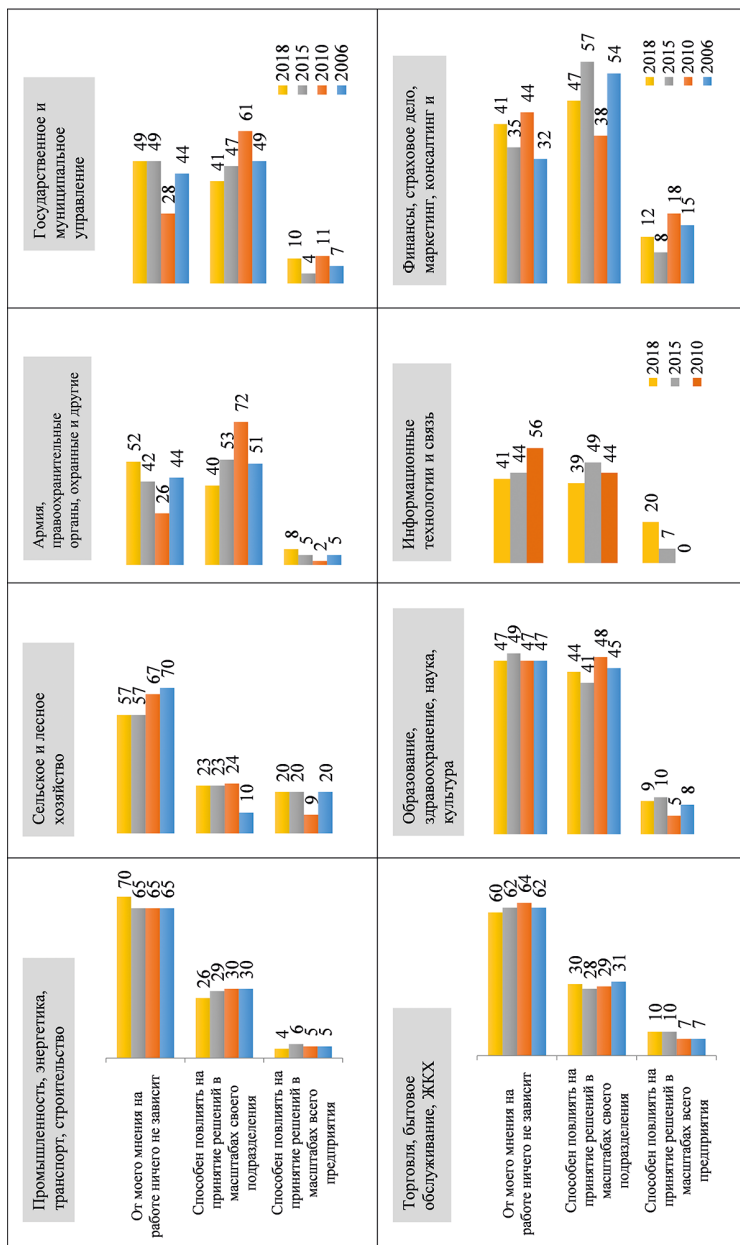


Рис. 8. Распределение ответов на вопрос: «В какой мере Вы можете повлиять на решения, принимаемые на Вашем рабочем месте?», % среди работников различных видов экономической деятельности
 Источник: мониторинговые опросы ИС РАН (2006, 2010, 2015, 2018 гг.).

Так, в сфере «государственного и муниципального управления» в 2006 г. 44 % полагали, что от их мнения ничего не зависит, тогда как 49 % считали, что способны повлиять на принятие решений на первичном уровне — 49%, то в 2010 г. соотношение этих оценок составило 28 и 61 % соответственно.

В такой сфере, как «финансы, страховое дело, маркетинг консалтинг», резкое изменение в соотношении оценок наблюдается по данным опроса 2015 г., когда доля тех, кто считал, что способен повлиять на принятие решений в масштабах своего подразделения, возросла до своей максимальной величины — 57 % и, соответственно, резко сократилось число работников с пассивной, отчужденной позицией до 35 %.

Существенно отличаются от выявленных характеристик степени своего участия в принятии решений по месту своей работы оценки работников, занятых в сферах «информационные технологии и связь» и «сельское и лесное хозяйство». В целом для этих двух сфер характерна общая тенденция устойчивого роста уровня включенности работников в управленческие процессы своей организации. Различаются лишь темпы таких изменений. Если в сфере «сельское и лесное хозяйство» темпы изменений замедлились и за последние три года ситуация в оценках работников практически не изменилась, то в сфере «информационные технологии и связь» наблюдаем продолжающееся устойчивое снижение доли работников с пассивной позицией и рост числа тех, кто считает, что способен повлиять на принятие решений в масштабах всего предприятия.

В этой связи также представлялось актуальным рассмотреть тенденции изменения восприятия работниками возможности участвовать в процессах принятия решений по различным аспектам своей трудовой занятости. Как свидетельствуют результаты мониторинговых опросов, по мнению работников, практически по всем ключевым аспектам трудового процесса решения принимает работодатель. Прежде всего это касается определения режима рабочего времени и содержания трудового процесса: когда приходит на работу, когда уходит с работы, какие задания выполнять, как изменить темп работы.

Согласно результатам опроса, сами работники чаще могут влиять на принятие решений только в отношении двух аспектов:

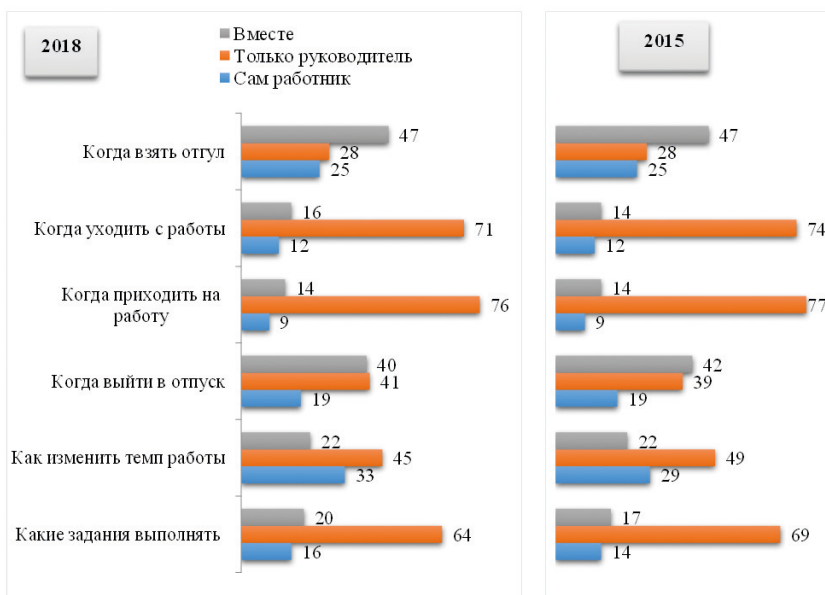


Рис. 9. Распределение ответов на вопрос: «Кто в основном принимает решения для Вас по следующим вопросам?», % среди работающих
 Источник: мониторинговые опросы ИС РАН (2015, 2018 гг.).

когда взять отгул и когда выйти в отпуск. Причем в отношении последнего аспекта — времени отпуска — работники нередко отмечали, что чаще это согласованное совместно с руководителем решение. На это указали 42 % работников в 2015 г. и 40 % в 2018 г., еще по 19 % принимают решение о времени своего отпуска самостоятельно (рис. 9).

Очевидно, что определяющее значение в решениях, касающихся условий, характера, содержания работы, имеет позиция работодателя — того, кто нанимает работника для выполнения определенной работы. Но здесь для нас представляется важным именно ощущение, восприятие работником своих возможностей повлиять на решение по тому или иному аспекту, и что не менее, а возможно и куда более, важно, — именно желание принимать участие в изменении того или иного аспекта работы как один из показателей, позволяющих зафиксировать степень равнопра-

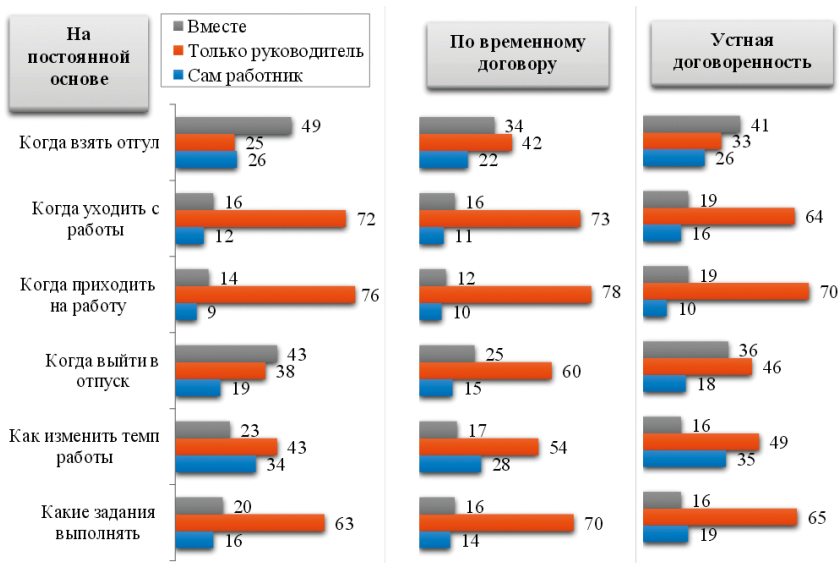


Рис. 10. Распределение ответов на вопрос: «Кто в основном принимает решения для Вас по следующим вопросам?» в зависимости от формы занятости, % среди работающих.

Источник: мониторинговые опросы ИС РАН (2018 г.).

вия в принятии решений двух ключевых сторон трудовых отношений. И результаты проведенных опросов позволяют констатировать, что это не является чем-то раз и навсегда зафиксированным.

За последние три года, согласно результатам опросов, несколько увеличилась доля работников, указавших, что они самостоятельно принимают решения, непосредственно касающиеся содержания своего труда: 33 % считают, что исключительно работники сами решают, как изменить темп работы, еще 16 % — какие задания выполнять. В 2015 г. доля таковых была несколько меньше и составляла 29 и 14 % соответственно.

Большей степенью свободы в принятии решений обладают работники, оформленные на постоянной основе, и работники, оформленные на основании устной договоренности. Среди представителей этих двух групп работников несколько выше доля тех, кто указывает о самостоятельности принятия решения по таким

параметрам условий труда, как время отгула, время выхода в отпуск, возможность изменить темп работы (рис. 10).

Среди работников, оформленных на основании устной договоренности, заметно выше доля тех, кто самостоятельно принимает решения о том, какие задания выполнять и когда уходить с работы.

Работники, оформленные по временному трудовому договору, существенно реже отмечают, что могут принимать решения самостоятельно или совместно с работодателем практически по всем предложенным для оценки параметрам трудовой деятельности. Решения по всем вопросам принимает исключительно работодатель. И это касается не только содержания и темпа работы, но и таких моментов, как время отгула, время отпуска.

Таким образом, результаты мониторинговых наблюдений позволяют сделать вывод, что различные формы трудового найма и условий занятости значительно влияют на оценки работников своего желания, степени своего участия и включенности в принятие решений, касающихся возможности влиять на условия и организацию своего труда. В конечном итоге та или иная форма занятости работников оказывает существенное влияние и на такие социальные индикаторы, как оценка ситуации на работе и оценка возможности самореализации в профессии. Причем это влияние носит нелинейный характер и во многом испытывает влияние других факторов. Как видим из данных, представленных в табл. 2, работники, занятые на условиях постоянной занятости, заметно чаще оценивают ситуацию на работе как «хорошую». Хотя следует отметить, что за последние три года наблюдается некоторое снижение доли тех, кто в целом позитивно ее оценивают, — с 36 % в 2015 г. до 31 % в 2018 г.

Среди же работников, занятых на условиях нестабильной занятости, заметно больше тех, кто склонен оценивать ситуацию на работе скорее со знаком «минус». Примерно такое же соотношение оценок наблюдается и в отношении такого индикатора, как возможность реализовать себя в профессии. И здесь мы видим, что различия в оценках между работниками, занятыми на условиях временного договора, и работниками, занятыми на условиях устной договоренности, практически нивелированы. Иными сло-

Таблица 2. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы оцениваете свое положение сегодня?», % среди респондентов с разным уровнем образования и материального обеспечения

Год	На постоянной основе	На основе временного договора	На основе устной договоренности
Ситуация на работе			
Хорошая			
2015	36	19	17
2018	31	17	20
Удовлетворительная			
2015	54	61	61
2018	59	59	54
Плохая			
2015	10	18	22
2018	11	24	26
Возможность реализовать себя в профессии			
Хорошая			
2015	35	24	19
2018	32	18	20
Удовлетворительная			
2015	51	56	54
2018	54	53	45
Плохая			
2015	13	18	27
2018	11	24	26

Источник: мониторинговые опросы ИС РАН (2015, 2018 гг.).

вами, несмотря на то что работники, занятые на условиях устной договоренности, заметно чаще демонстрировали более высокий уровень включенности в трудовые отношения, более высокий уровень готовности и возможности влиять на условия и организацию своего труда по сравнению с занятыми на условиях временного договора, тем не менее в конечном итоге различия интегральной оценки ситуации на работе и оценка возможности реализовать

себя в профессии нивелированы общей ситуацией нестабильности положения работников и существования рисков неравноправных отношений. Поскольку, с одной стороны, условия устной договоренности дают возможность работникам более гибко варьировать свое рабочее время, работать не только на территории работодателя, выбирать продолжительность трудовых отношений; с другой стороны, не всегда трудовые отношения закреплены документально, что дает большее преимущество работодателям, а для работников исключает возможность отстаивать свои права в случае возникновения споров.

Итак, результаты мониторинговых наблюдений позволяют говорить о том, что сложившиеся социально-трудовые отношения в большинстве сфер экономической деятельности и для большинства социально-профессиональных групп не являются благоприятной средой для развития профессиональных и квалификационных компетенций, трудовой мобильности. Современные работники сегодня не ощущают себя равноправными участниками этих отношений. В этой связи первостепенное внимание необходимо обратить на формирование и распространение лучших практик социального партнерства на уровне отдельного предприятия, региона, создающих благоприятную основу и ресурсы развития трудового потенциала общества.

Литература

- Гладков Н. Г.* Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного актива. М.: Проспект, 2014.
- Двадцать лет реформ глазами россиян: опыт многолетних социологических замеров / под ред. М. К. Горшкова, Р. Крумма, В. В. Петухова. М.: Весь мир, 2011.
- Дудко В. Н.* Модернизация социально-трудовых отношений в России в современных экономических условиях: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Саратов, 2009.
- Карпушкина А. В.* Институциональная среда социально-трудовых отношений (региональный аспект). Челябинск: Изд. центр ЮУрГУ, 2011.
- Нехода Е. В.* Социализация трудовых отношений: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Томск, 2009.
- Потуданская В. Ф., Мокрецова А. В.* Классификация нестандартных форм занятости // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 1 (18). С. 75–79. URL: <http://vestnik.volbi.ru/upload/numbers/118/article-118-291.pdf> (дата обращения: 03.04.2019).

- Раковская В. С., Ионикан Н. В., Соловьева Н. Н.* Национальные модели системы социально-трудовых отношений // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 6. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=7593> (дата обращения: 14.08.2020).
- Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения: доклад Центра трудовых исследований и Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова, С. Рощина. М., 2017. URL: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/218427624> (дата обращения: 12.02.2018).
- Российское общество и вызовы времени. Книга вторая / отв. ред. М. К. Горшков, В. В. Петухов. М.: Весь мир, 2015.
- Соболев Э. Н.* Регулирование социально-трудовых отношений в России: генезис, механизмы трансформации: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2010.
- Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: сб. науч. ст. / ред. кол.: В. А. Ядов (отв. ред.) и др. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2013. URL: https://www.ssa-rss.ru/files/File/PublikaciiROS/Yadov.%20Trudovye%20otnosheniya_Sostoyanie%20i%20tendencii%20razvitiya%20v%20Rossii.pdf (дата обращения: 11.04.2018).
- Федченко А. А.* Трансформация социально-трудовых отношений в цифровой экономике // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2018. № 3. С. 91–95. URL: <http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/econ/2018/03/2018-03-14.pdf> (дата обращения: 22.06.2019).
- Шарков Ф. И.* Трансформация социально-трудовых отношений в условиях дисбаланса в пространстве рынка труда // Труд и социальные отношения. 2018. № 1. С. 33–48.
- Эфендиев А. Г., Балабанова Е. С., Любых Ж. С.* Участие российских работников в процессе принятия решений в отечественных и иностранных компаниях // Социологические исследования. 2014. № 8. С. 41–50.

ИММИГРАНТЫ НА РЫНКЕ ТРУДА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА: ПРОБЛЕМЫ ИНТЕГРАЦИИ В ПРИНИМАЮЩЕЕ СООБЩЕСТВО И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

В. Н. Минина, О. А. Никифорова, М. В. Артемова

В современном мире масштабы международной трудовой миграции расширяются. Это обусловлено тем, что она является источником покрытия дефицита трудовых ресурсов, с которым сталкиваются экономики многих стран. Вместе с тем и данные научных исследований, и официальные отчеты свидетельствуют о наличии значительного числа социальных проблем, связанных с интеграцией трудовых иммигрантов в принимающие общества. В настоящей статье обобщены результаты социологического исследования проблем интеграции трудовых иммигрантов в принимающее сообщество Санкт-Петербурга, выполненного авторами в 2019–2020 гг. В ходе исследования выявлены факторы, влияющие на интеграцию трудовых иммигрантов в принимающее сообщество, определены ключевые проблемы интеграции и намечены пути их решения.

Ключевые слова: международная миграция, трудовой иммигрант, рынок труда, интеграция, принимающее общество.

IMMIGRANTS ON THE ST. PETERSBURG LABOUR MARKET: PROBLEMS OF INTEGRATION INTO THE HOST COMMUNITY AND WAYS OF SOLVING THEM

V. N. Minina, O. A. Nikiforova, M. V. Artemova

Currently, the scope of international labour migration is increasing. This is due to the fact that migration is a source of covering labour shortages faced by national economies. At the same time, the research data and official reports indicate a significant number of social problems associated with the integration of labour immigrants into the host societies. The article provides the results of a sociological study, conducted by the authors in 2019–2020. The research involved interviews with legal labour immigrants entering and residing in St. Petersburg. The study has identified the factors that affect the integration of labour immigrants into the host communities, identified key integration challenges and outlined possible solutions.

Keywords: international migration, labour immigrant, labour market, integration, host society.

Введение

В современном обществе миграция, миграционные потоки стали привычным явлением. Глобальный мир характеризуется ростом как социальной, так и географической мобильности. Однако,

несмотря на общее употребление, термин «миграция» используется для обозначения разных социально-экономических и политических феноменов. Так, с точки зрения демографов, миграция связывается с количественными показателями перемещений людей с одной территории на другую [Narain, 1987, p. 179–193]. Историки подчеркивают идею о том, что миграция является важным историческим опытом развития человечества, обществ, государств, ведь переход с одной территории на другую зачастую связан с поиском жизненно важных ресурсов, с завоеваниями, с борьбой за выживание [Petit, 2000, p. 99–129]. Экономисты акцентируют внимание на трудовой и деловой миграции, выступающей фактором развития международного рынка труда. Социологи обращают особое внимание на интеграционные аспекты миграции. В данной работе предпринята попытка связать в единое целое экономический и социологический ракурсы рассмотрения миграционных процессов.

Слово «мигрант» не имеет четкой связи с причинами и направлениями миграции, направление и смысл передвижения находят отражение в таких понятиях, как «эмигрант» и «иммигрант». Эмигрант — это человек, который уезжает из страны происхождения или с родины, а когда он достигает страны назначения, то становится иммигрантом [Petit, 2000, p. 99–129]. Мы будем использовать термин «иммигрант» для обозначения лиц, переехавших из страны происхождения (см.: [Garcia-Zamor, 2018, p. 3–11]). Международная организация по миграции подчеркивает, что мигрант — это лицо, перемещаемое из места привычного проживания через государственную границу либо в пределах государства¹. Мы будем рассматривать международную миграцию, соответственно используя в равной степени термины «иммигрант» и «международный мигрант».

В литературе выделяют различные виды миграции [Ионцев, 1999, с. 85–117; Рыбаковский, 2003, с. 3–28; Рязанцев, 2007, с. 9–121]. Так, в зависимости от целей перемещения выделяют экономическую, политическую и социальную миграцию. К экономической, как правило, относят трудовую и деловую миграцию. К полити-

¹ International Migration Law. Glossary on Migration. 07.02.2020. URL: https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf (дата обращения: 13.06.2020).

ческой — перемещение населения по политическим мотивам (защита гражданских прав, спасение от политических преследований и т. п.). Социальная миграция — это перемещение населения по социальным мотивам (воссоединение семьи, брак, религиозные мотивы и т. п.).

В зависимости от направления перемещений выделяют внешнюю (международную) и внутреннюю (внутристрановую) миграцию.

В зависимости от сроков пребывания миграция подразделяется на постоянную (пребывание в принимающем обществе более одного года) и временную (до одного года).

В зависимости от факторов, обуславливающих перемещение населения, миграция подразделяется на добровольную и вынужденную (принудительную). Добровольная иммиграция означает перемещение населения, связанное, как правило, с социально-экономическими возможностями и максимизацией индивидуального потенциала, например поиск работы, воссоединение семьи или брак, получение образования, обеспечение более комфортных условий жизни и т. д. Вынужденная иммиграция означает необходимость перемещения людей по соображениям безопасности, экологическим и политическим причинам, побуждая их искать защиту внутри или за пределами государства проживания [Piguet, 2018, p. 17–28].

В зависимости от статуса, приобретаемого человеком в принимающем обществе, выделяют легальную (пребывание на законных основаниях) и нелегальную миграцию (пребывание с нарушением установленных норм и правил).

Известно, что люди переезжают в другие страны по разным причинам. Некоторые уезжают добровольно, некоторые бегут, потому что нет другого выбора [Acketoft, 2018]. В связи с этим важно анализировать факторы, подталкивающие людей к переезду из одной страны в другую, а также факторы, препятствующие переезду в другую страну, и факторы, удерживающие международных мигрантов в принимающей стране.

В литературе выделяют выталкивающие и подталкивающие факторы международной миграции. К выталкивающим относятся безработица, низкие доходы, высокие налоги, а также социально-

политические факторы бедности в стране происхождения, дискриминация, ограничения свободы совести и вероисповедания, войны, неблагоприятные природно-климатические условия и т. д. [Lee, 1966, p. 47–57]. Миграция большого количества людей связана с социальными потрясениями, межэтническими конфликтами, войнами. В случае индивидуальной иммиграции выталкивающими факторами могут быть неудачи в карьере, смерть родственников, одиночество и др.

Подталкивающие факторы — это набор условий для переезда и проживания в другой стране в течение длительного времени. Чем больше разница в социальных, экономических или политических условиях между двумя регионами, тем больше вероятность того, что человек примет решение о переселении в районы с более благоприятными условиями. К таким факторам относятся высокий уровень экономического развития, более высокие доходы, безопасность, доступ к рынку труда (в том числе в неформальном секторе, что особенно важно для нелегальных иммигрантов) и другие.

Препятствиями на пути иммиграции являются ограниченный доступ к другой стране; административные барьеры перемещений; отсутствие или ограниченность информационных, финансовых и языковых возможностей. Как отмечается в литературе, миграция сопряжена с отрывом от «малой родины», непростым путем достижения места назначения и вынужденной адаптацией к новым условиям [Lee, 1966, p. 49].

К факторам, удерживающим международных мигрантов в стране пребывания, относятся характер и скорость протекания процессов адаптации к экономическим и социально-политическим условиям жизни в этой стране, а также условия процессов интеграции в принимающее общество.

Масштабы международной миграции расширяются. Об этом свидетельствуют данные ООН. Так, в 2000 г. насчитывалось 173 млн чел. международных мигрантов, в 2010 г. — уже 220 млн чел., в 2017 г. — 258 млн чел., а в 2019 г. — 271 млн чел.²

² International Migration Report 2017: Highlights (ST/ESA/SER.A/404) // United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. URL: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/pub->

Доля мигрантов в 2019 г. составила 3,5 % к численности населения планеты³. Судя по данным ООН, годовые темпы прироста международной миграции составляют порядка 5 %.

Особый интерес представляет международная трудовая миграция, выступающая важным источником покрытия дефицита трудовых ресурсов, с которым сталкиваются экономики многих стран, в том числе и Российской Федерации. По оценке экспертов, «в России одна из самых тяжелых демографических ситуаций в мире — ближайшие 5–6 лет численность трудоспособного населения ежегодно будет уменьшаться на 800 тысяч человек» [Леденева, 2018, с. 9]. Приток трудовых мигрантов способствует смягчению ситуации, обусловленной сокращением трудоспособного населения.

В нашем исследовании объектом анализа выступает международная трудовая миграция, локализованная в географических границах Санкт-Петербурга, а предметом — интеграция в принимающее общество. При этом под международной трудовой миграцией мы понимаем миграцию, связанную с пересечением государственной границы с целью трудоустройства и работы по найму в стране пребывания за вознаграждение. Соответственно, трудовой иммигрант, согласно конвенции ООН, — это трудящийся (лицо в трудоспособном возрасте), который будет заниматься, занимается или занимался оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он не является⁴.

Интеграция трудовых иммигрантов в принимающее общество — сложный и противоречивый процесс, нередко сопровож-

lications/migrationreport/docs/MigrationReport2017_Highlights.pdf (дата обращения: 13.06.2020); International Migration 2019: Wall Chart (ST/ESA/SER/A/431) // United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. URL: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/files/documents/2020/Feb/un_2019_internationalmigration_wallchart.pdf (дата обращения: 13.06.2020).

³ World Population Prospects 2019: Highlights. 17.06.2019. URL: <https://www.un.org/development/desa/publications/world-population-prospects-2019-highlights.html> (дата обращения: 13.06.2020).

⁴ Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/migrant.shtml (дата обращения: 03.03.2021).

даемый деструктивными практиками взаимодействия трудовых иммигрантов и местных жителей, которые могут нивелировать позитивный экономический эффект от привлечения в экономику иностранной рабочей силы. В связи с этим выявление проблем интеграции трудовых иммигрантов в принимающее общество является актуальной задачей, имеющей высокую практическую значимость.

Статья основана на результатах эмпирического исследования, выполненного авторами в декабре 2019 г. — феврале 2020 г. Цель исследования — выявить проблемы интеграции трудовых иммигрантов в принимающее сообщество Санкт-Петербурга и наметить пути их решения.

Статья состоит из трех частей. В первой части мы коротко охарактеризуем основные подходы к анализу процесса интеграции трудовых иммигрантов в принимающее общество. Во второй части опишем ситуацию с трудовой иммиграцией в России в целом и в Санкт-Петербурге в частности. В третьей части приведем результаты исследования. В заключении наметим пути решения выявленных проблем.

1. Интеграция трудовых иммигрантов в принимающее общество

В литературе, как зарубежной, так и отечественной, понятие интеграции иммигрантов в принимающее общество рассматривается нередко в одном из контекстов: либо политическом с фокусом на приобретение гражданства, либо культурологическом с фокусом на аккультурацию, либо экономическом с фокусом на адаптацию к рынку труда, либо социально-структурном с фокусом на включенность/исключенность иммигрантов [Integration Processes and Policies..., 2016, p. 155–189]. Как отмечает О. Е. Бредникова, «в российском контексте чаще востребован... подход к пониманию интеграции — культурный. В рамках этого подхода интеграция рассматривается как освоение и включение мигрантов в российскую культуру» [Бредникова, 2018, с. 53]. Так, например, В. И. Мукомель под интеграцией внешних мигрантов понимает «процесс встречного движения культур принимающего социума

и мигрантов, смешение культурных норм и ценностей, изначально функционировавших сепаратно и, возможно, противоречащих друг другу» [Мукомель, 2016, с. 416].

Культурологический подход к трактовке интеграции иммигрантов в принимающее общество, безусловно, важен. Однако аккультурация только одна сторона этого сложного и многогранного процесса, который имеет не одно, а несколько измерений. Нам ближе трактовка данного понятия как комплексного процесса встраивания иммигрантов в принимающее общество [Blanca, Rinus, 2016, p. 14]. Мы разделяем точку зрения, согласно которой интеграция трудовых иммигрантов — это структурированный по этапам долговременный процесс взаимодействия, предусматривающий ответственность и обязательства как иммигрантов, так и принимающего общества, имеющий своим результатом взаимное приспособление сторон друг к другу на основе обеспечения социального равенства, а также уважения и признания иммигрантами норм и ценностей принимающего общества [Дмитриев, Пядухов, 2013, с. 50–51; Бредникова, 2018, с. 54].

Исследуя интеграцию трудовых иммигрантов в принимающее общество, важно иметь в виду три основных измерения данного процесса: 1) политико-правовое; 2) социально-экономическое и 3) культурно-религиозное [Blanca, Rinus, 2016, p. 14]. Эти измерения соответствуют трем ключевым факторам интеграционного процесса: приобретению гражданства, доступу к основным общественным благам и встраиванию в национальную культуру.

Политико-правовое измерение подразумевает приобретение политических прав и соответствующего статуса (полноправного гражданина). В этом плане мы можем говорить о легальных и нелегальных иммигрантах. Фокус на политико-правовом аспекте исследования предполагает в первую очередь сбор данных о количестве легальных и нелегальных мигрантов и анализ причин нелегальной миграции, имеющих как индивидуальную, так и институциональную природу.

Социально-экономическое измерение отражает уровень доступности иммигрантам основных социально-экономических благ: работы, жилья, образования, медицинского обслуживания. В этом смысле мы можем говорить о социальном равенстве или не-

равенстве иммигрантов в сравнении с гражданами страны пребывания. Социально-экономическое измерение процесса интеграции трудовых иммигрантов акцентирует внимание на роли принимающего общества. Проведенные исследования свидетельствуют о наличии дискриминации по отношению к мигрантам на рынке труда через ограничение доступа к тем или иным сферам занятости, занижение заработной платы, предоставление несоответствующих условий труда и социальных гарантий. Кроме этого, иностранным работникам зачастую сложнее обеспечить себе достойные условия проживания в связи с частыми отказами или ограничениями арендодателей в предоставлении им съемного жилья.

Культурно-религиозное измерение характеризует практики взаимодействия иммигрантов с представителями принимающего сообщества, в ходе которого происходит принятие или отторжение ценностей, убеждений и норм взаимодействующих сторон, принятие или отторжение культурных и религиозных различий. В результате такого взаимодействия могут возникать разные социальные ситуации с крайними полюсами — ассимиляцией иммигрантов в монокультурное и монорелигиозное сообщество либо формированием поликультурного сообщества на основе уважения ценностей и норм другой культуры и толерантного отношения к представителям этой культуры.

Названные выше измерения отражают разные стороны интеграционного процесса, или, другими словами, разные подпроцессы единого процесса интеграции. Причем данные подпроцессы связаны между собой нелинейно, и это характеризует интеграцию как сложный процесс, который может идти по разным траекториям. В связи с этим при изучении интеграции трудовых иммигрантов в принимающее общество важно использовать стратегию исследования в стиле case study, позволяющую глубоко и всесторонне проанализировать факторы, практики и результаты интеграции.

В литературе подчеркивается, что интеграционные сценарии зависят как от интеграционных стратегий самих иммигрантов, так и от интеграционных стратегий принимающего общества. О. Е. Бредникова отмечает, что интеграционные сценарии связаны с намерениями мигранта, касающимися срока пребывания в принимающем обществе, и, соответственно, его готовностью вклады-

вать свои ресурсы в интеграцию (изучение национального языка страны пребывания, повышение квалификации и др.). Также они связаны с текущей жизненной ситуацией иммигранта (жизненные обстоятельства могут радикально изменить намерения и планы трудового иммигранта). Кроме того, надо иметь в виду специфику современной иммиграции, которая характеризуется тем, что мигрант не отрывается от отправляющего общества, а расширяет свое социальное пространство и живет в двух или более обществах одновременно. При этом в своих стратегиях он чаще всего ориентируется и на отправляющее, и на принимающее общество [Бредникова, 2018, с. 54–55].

Со стороны принимающего общества на интеграционные сценарии оказывает воздействие миграционная политика государства, деятельность правительственных и неправительственных организаций, отношение местного населения к иммигрантам. Ключевыми социальными субъектами, призванными содействовать интеграции иммигрантов, выступают государственные институты, органы местного самоуправления, работодатели, представители диаспор, коммерческие и некоммерческие организации [Дмитриев, Пядухов, 2013, с. 51]. Однако действия названных субъектов далеко не всегда способствуют успешной интеграции трудовых иммигрантов в принимающее общество. Например, государственные органы управления могут создавать административные барьеры, препятствующие включению трудовых иммигрантов в нормальную социально-экономическую, социально-политическую и социально-культурную жизнь принимающего общества. Деятельность работодателей в отношении трудовых иммигрантов может порождать рост социального неравенства и социальные конфликты. Поэтому важно изучать проблемы интеграции трудовых иммигрантов в принимающее общество, порождаемые действиями названных выше социальных субъектов.

Масштабы трудовой иммиграции и социальная структура иностранных работников (как реальных, так и потенциальных) накладывают отпечаток на интеграционные процессы и связанные с ними проблемы. Поэтому имеет смысл остановиться на характеристике ситуации трудовой иммиграции в России в целом и Санкт-Петербурге в частности.

2. Международная трудовая миграция в России

2.1. Основные показатели

Мигранты в России составляют около 12% рабочей силы, что существенно влияет на показатели российской экономики. По показателям иностранного населения Россия занимает 4-е место с 12-миллионным иностранным населением. По сведениям ГУ УВМ МВД России, за 9 месяцев 2018 г. в Российскую Федерацию для осуществления трудовой деятельности въехало 3,87 млн иностранных граждан, из них 1,57 млн — граждане Республики Узбекистан, 790 тыс. — граждане Республики Таджикистан, 247,7 тыс. — граждане Кыргызской Республики, 80 тыс. — граждане Казахстана, 160,7 тыс. — граждане Армении, 142,4 тыс. — граждане Азербайджана (см.: [Ефимова, 2018, с. 32]).

По данным МВД, в начале 2020 г. было зарегистрировано 13 млн иммигрантов. Это на один миллион больше, чем годом ранее. При этом патенты на право работы приобрели 1,28 млн иностранцев (годом ранее — 1,16 млн иностранцев). С начала 2020 г. российское гражданство приняли 221 тыс. мигрантов, что на 50 тыс. больше, чем в 2019 г. (см.: [Соколов, 2020]).

Данные за последние несколько лет свидетельствуют о приросте трудовой миграции в Россию (см.: [Алешковский и др., 2019]).

Всех трудовых иммигрантов можно условно разделить на две категории: оседлые (кто живет в стране долго — таких, по данным Росстата, в России около 4,2 млн) и временные (приезжают работать, учиться и жить периодически — таких 6,6 млн, по данным МВД). Еще около 2,1 млн пребывают в стране нелегально. В общей сложности в России находится 12,9 млн человек (около 9% населения) (см.: [Соколов, 2020]).

Рост трудовой иммиграции имеет объективные причины. На отечественном рынке труда сформировался устойчивый тренд растущего дефицита рабочей силы при сокращении численности трудящихся россиян: в 2018 г. численность рабочей силы в России составляла около 76 млн человек, в 2019 г. — 75,4 млн человек, в мае 2020 г. — 74,7 млн человек. «Численность требуемых работников на вакантные рабочие места составила в начале 2019 года 967,8 тысяч человек, — говорится в исследовании компании

FlnExpertiza. — Острее всего ситуация с трудовыми ресурсами наблюдается в Москве, где на начало 2019 года не хватало 148,2 тысячи специалистов, на втором месте Московская область — 65,8 тысячи, замыкает тройку Санкт-Петербург, где не хватает 61,4 тысячи специалистов»⁵.

Рост трудовой иммиграции прервала ситуация с пандемией, которая отразилась на всех сферах рынка труда. Если до этого менее 10 % трудовых мигрантов испытывали проблемы с трудоустройством, то коронавирусные ограничения повысили статистику безработицы среди приезжих: безработных среди мигрантов стало 30–50 %⁶. Однако после окончания пандемии ожидается новая волна трудовой миграции в Россию.

Большинство мигрантов имеют миграционный опыт. Для них Россия почти единственное место, где они могут трудоустроиться: в строительстве, на дорожных работах, в сфере услуг и домашнего труда. Чаще всего мигранты занимают более низкие позиции, чем те, которые они занимали на родине, то есть имеет место нисходящая трудовая иммиграция. Некоторые секторы трудоустройства для мигрантов в России закрыты. Руководящие должности, которые мигранты занимали на родине, они не могут занимать в России [Мукомель, 2017, с. 72–73].

По данным опроса ВШЭ и ЦЭПРИ, почти все мигранты трудоустроены на микропредприятиях (где занятых менее 15 чел.) — 46 %, и малых предприятиях (до 100 чел.) — 49 %. Чаще всего трудовые иммигранты заняты в строительстве (23 %), розничной торговле и ремонте автотранспорта (21 %). Во многих отраслях большинство трудовых мигрантов — узбеки, таджики и украинцы, но в каждой отрасли есть свои особенности. Азербайджанцы и грузины предпочитают работать в торговле (две трети), а белорусы чаще идут на стройки (около трети). Казахи и украинцы чаще

⁵ Цит. по: Россия столкнулась с дефицитом рабочей силы. 29.03.2019 // LENTA.RU. URL: <https://lenta.ru/news/2019/03/29/trudis/> (дата обращения: 20.06.2020).

⁶ Аналитический бюллетень НИУ ВШЭ об экономических и социальных последствиях коронавируса в России и в мире / Высшая школа экономики. 26.06.2020. № 7. С. 51–54. URL: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/375148606.pdf> (дата обращения: 20.07.2020).

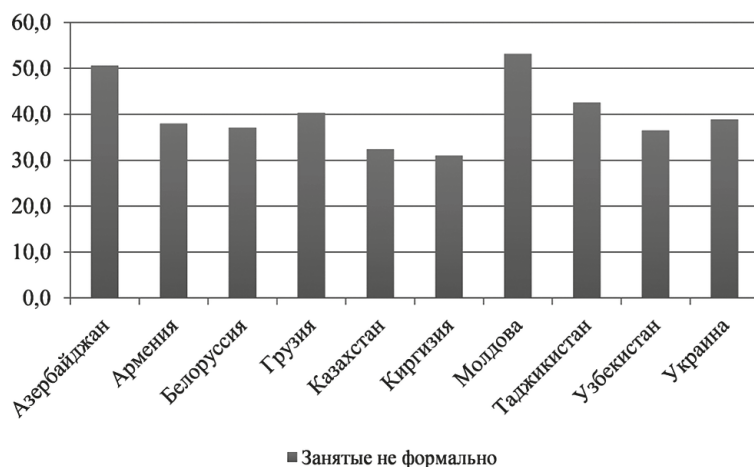


Рис. Доля работников, неформально занятых в российской экономике, по странам исхода, %

Источник: [Мукомель, 2017, с. 74].

других оказываются в производстве, образовании, здравоохранении — там, где знание русского языка особенно важно. Хорошо говорят по-русски практически все (98 %) приезжие с Украины и из Белоруссии, тогда как из жителей Средней Азии — только половина. Две трети мигрантов не видят необходимости учить язык, хотя примерно столько же разговаривают по-русски на работе [Соколов, 2020].

Значительная часть работающих мигрантов не имеет законных оснований для занятия трудовой деятельностью (рис.). Такие мигранты не имеют патента (или иного документа) на осуществление трудовой деятельности, не встали на учет в соответствующих государственных органах и, вероятно, не имеют письменного, юридически правильно оформленного договора с работодателем [Мукомель, 2017, с. 73]. Более того, такие мигранты могут не иметь документов, подтверждающих их право на пребывание в России.

Нелегальная занятость распространена на микро- и на малых предприятиях. На микропредприятиях треть (33,2 %) мигрантов работают без законных на то оснований, на малых предприятиях — 24,3 % (что меньше, чем на средних предприятиях, где не-

легально работают 28,4%). На крупных предприятиях доля нелегально работающих иммигрантов еще ниже — 18,4% [Мукомель, 2017, с. 73].

Социально-демографическая структура трудовых иммигрантов из стран СНГ характеризуется следующими данными: 55% составляют мужчины и 45% — женщины. Самая многочисленная возрастная категория иммигрантов, как среди женщин, так и среди мужчин, — это лица в возрасте 25–34 лет. Данная возрастная категория составляет 30% среди мужчин и 26% среди женщин. Что касается семейного положения иммигрантов, то можно отметить, что 46% мужчин, приезжающих в Россию, находятся в действующем браке, 26% никогда не состояли в браке. Среди женщин 47% состоят в браке и 18% никогда не состояли в браке [Тюрюканова, 2008]. Говоря об уровне образования иммигрантов из стран СНГ, отметим, что 33% имеют среднее специальное образование и 30% — среднее общее образование. Большинство трудовых иммигрантов из стран СНГ не имеют высшего образования.

2.2. Ситуация в Санкт-Петербурге

Показатели трудовой иммиграции в Санкт-Петербурге схожи с показателями по России в целом. Так, по данным Петростата, в 2018 г. миграционный прирост за счет международной миграции со странами СНГ составил 6636 чел.⁷ По данным МВД РФ, в Санкт-Петербурге и Ленинградской области за 2019 г. было оформлено около 43,5 тыс. приглашений на работу для иммигрантов⁸. Структура занятости иностранных работников выглядит следующим образом: 26,9% работают в строительстве, 22,1% — в сфере предоставления услуг, 19% — на обрабатывающих производствах, 5,4% — в оптовой и розничной торговле, 4,3% — на транспорте. Более половины иммигрантов (56,5%) работают подсобными ра-

⁷ Численность и миграция населения Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Статистический бюллетень. 2018. URL: <https://petrostat.gks.ru/storage/mediabank/202018.pdf> (дата обращения: 20.07.2020).

⁸ Отдельные показатели миграционной ситуации в Российской Федерации за январь — декабрь 2019 года с распределением по регионам // Министерство внутренних дел Российской Федерации. 22.01.2020. URL: <https://xn--b1aew.xn--p1ai/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/19365693/> (дата обращения: 20.07.2020).

бочими. Доля квалифицированных иностранных работников незначительна: 4,9 % — повара, 3,5 % — водители, 1,8 % — продавцы, 1,5 % — каменщики, 1,3 % — маляры, по 1 % — монтажники, штукатуры, арматурщики, бетонщики [Ефимова, 2018, с. 32].

Как и в России в целом, международные мигранты в Санкт-Петербурге и Ленинградской области представляют в большинстве случаев страны Содружества Независимых Государств, прибывая из Киргизии (30 % мигрантов СНГ), Украины (18 %), Казахстана (11 %) и Армении (9,5 %) [Тюрюканова, 2008]. Выдано 163,1 тыс. патентов, из них 115,7 тыс. — гражданам Узбекистана, 37,9 тыс. — гражданам Таджикистана. Количество действительных патентов — 244,4 тыс., разрешений на работу — 10,4 тыс. [Ефимова, 2018, с. 33].

В Санкт-Петербурге самой многочисленной является узбекская диаспора. По словам ее главы Алиджана Хайдарова, в городе работает около 160 тыс. граждан Узбекистана⁹. Однако доминирование граждан Узбекистана наблюдается лишь среди неквалифицированной рабочей силы. На рынке труда квалифицированной рабочей силы лидирующие позиции по количеству занимают выходцы из Украины. Интересно, что граждане Украины преобладают в численном составе и среди трудовых мигрантов, работающих специалистами с высшим образованием. Также следует отметить, что среди технических служащих доминируют граждане Молдовы. Руководителями-мигрантами являются в основном граждане Китая [Чернейко и др., 2017, с. 109].

Выходцы из разных стран ближнего зарубежья занимают, как правило, различные ниши профессиональной деятельности. Так, мигранты из Азербайджана и Китая выбирают работу в сфере питания и гостиничного бизнеса, тогда как выходцы из Таджикистана и Киргизии ориентируются на сферу недвижимости [Чернейко и др., 2017, с. 110]. Такая ситуация требует от правительства Санкт-Петербурга вдумчивой профессионально-квалификационной оценки рынка труда для анализа потребности во внешней рабочей силе.

⁹ См.: Сколько мигрантов в Петербурге // Общественный информационный портал Комитета миграционного контроля Санкт-Петербурга. URL: <http://kmsp.ru/content/view/231/123/> (дата обращения: 20.07.2020).

Также важно обратить внимание на религиозную принадлежность мигрантов. Большинство из них прибывает из стран, исповедующих ислам, что сопряжено с трудностями их интеграции в принимающее общество [Гайдуков, Скобельцына, 2014, с. 249]. Эксперты отмечают, что социальная адаптация трудовых иммигрантов происходит «в условиях жесткой конкуренции, в атмосфере ускоренного и уплотненного времени, насыщенного интенсивной деятельностью, в котором нет места паузам и передышкам» [Пядухов, 2003, с. 69].

Материальный стимул для иммигрантов, приезжающих в Санкт-Петербург, является наиболее важным. И если ранее мигранты в основном приезжали отдельно от семьи, высылая деньги на родину, то в последнее время присутствуют так называемые «семейные» переезды, когда вместе с кормильцем переезжают все члены семьи. В этом случае возникают проблемы трудоустройства супруга или супруги, проблемы устройства детей в сады и школы и т. д. [Руденко, 2011, с. 102].

В социальной интеграции и адаптации мигрантов большую роль играют социальные сети, благодаря которым осуществляется обмен информацией о способах переезда, о трудоустройстве, особенностях поиска жилья и т. д. Источником такой информации обычно служат родственники, друзья и знакомые соотечественники, переехавшие в Санкт-Петербург ранее [Руденко, 2011, с. 97]. Далее остановимся более подробно на проблемах интеграции трудовых иммигрантов, приезжающих в Санкт-Петербург. Данные проблемы выявлены в ходе эмпирического исследования, выполненного авторами.

3. Эмпирическое исследование проблем интеграции трудовых иммигрантов в сообщество Санкт-Петербурга

В декабре 2019 г. — феврале 2020 г. авторами было проведено социологическое исследование в рамках проекта «Вызовы трудовой международной миграции в Германии и России», направленное на анализ проблем адаптации трудовых иммигрантов Санкт-Петербурга и их интеграции в принимающее сообщество.

Исследовательский вопрос, который определил методологический подход к исследованию, авторы сформулировали следующим образом: какие факторы и как влияют на интеграцию трудовых мигрантов в Санкт-Петербурге?

3.1. Методология и описание исследования

Исследовательская модель предполагала как анализ индивидуальных практик интеграции международных мигрантов в принимающее сообщество, так и анализ институциональных факторов, воздействующих на интеграционные процессы.

Основными методами сбора данных выступали:

- 1) полуструктурированные глубинные интервью с экспертами, оказывающими содействие трудовым иммигрантам в рамках государственных институтов и неправительственных организаций;
- 2) полуструктурированные глубинные интервью с работодателями, имеющими опыт трудоустройства иностранных работников;
- 3) полуструктурированные глубинные интервью с трудовыми иммигрантами, проживающими в Санкт-Петербурге;
- 4) анализ документов (нормативно-правовых актов в области миграционного законодательства, а также уставных документов организаций, работающих в сфере миграции).

Экспертов, оказывающих содействие трудовым иммигрантам, спрашивали о практиках взаимодействия с трудовыми иммигрантами, а также о вызовах, с которыми сталкиваются трудовые иммигранты, приезжающие в Санкт-Петербург. Основные тематические блоки интервью отражали общую информацию о работе организации, о взаимодействии иностранных граждан с сотрудниками организации (частота обращений, трудности взаимодействия с иностранными работниками, существующие входные барьеры для иммигрантов, специальные возможности, предоставляемые иностранным работникам). Заключительный блок интервью посвящен влиянию нового миграционного законодательства на деятельность организаций, оказывающих содействие трудовым иммигрантам.

Таблица 1. Сведения об экспертах, принявших участие в исследовании

Пол	Должность	Организация
Ж	Руководитель безвизового отдела	Санкт-Петербургское государственное автономное учреждение «Центр трудовых ресурсов»
Ж	Координатор миграционных проектов	Благотворительный фонд поддержки и развития просветительских и социальных проектов «ПСП-фонд»
М	Начальник отдела маркетинга	«Единый центр документов», Санкт-Петербург
Ж	Директор-1	Автономная некоммерческая организация социально-культурных программ и проектов «Дети Петербурга»
Ж	HR-менеджер-1	«Top Industrial Services» (TPV), компания по производству бытовой электроники
Ж	Директор-2	ООО «XXX», компания в Санкт-Петербурге, предоставляющая следующие виды услуг: кадровый и бухгалтерский аутсорсинг, поиск и подбор персонала, миграционный и кадровый аудит, полное или частичное выведение персонала за штат (аутстаффинг)
Ж	HR-менеджер-2	«Лингва Эксперт», компания по корпоративному обучению английскому языку
М	Координатор-1	Агентство TPV по работе с иностранными работниками
М	Координатор-2	Агентство TPV по работе с иностранными работниками
Ж	Бывший HR бизнес-партнер компании	Строительная компания

Представителей компаний спрашивали о практиках трудоустройства иностранных работников, а также о практиках управления данной категорией работников. Также в ходе интервью выявлялись проблемы, с которыми сталкиваются компании при трудоустройстве иностранных работников и при управлении ими.

Сведения об экспертах, в той или иной мере содействовавших интеграции трудовых иммигрантов в принимающее общество, представлены в табл. 1.

Таблица 2. Сведения об информантах — иностранных работниках, принявших участие в исследовании

Пол	Возраст	Образование	Страна исхода	Профессия на территории РФ
М	Не указан	Полное среднее	Узбекистан	Повар
М	38	Среднее профессиональное	Узбекистан	Мясник
М	22	Полное среднее	Узбекистан	Подсобный рабочий
М	45	Полное среднее	Узбекистан	Разнорабочий
М	36	Среднее профессиональное	Узбекистан	Строитель
Ж	33	Полное среднее	Узбекистан	Разнорабочий
М	24	Полное среднее	Узбекистан	Разнорабочий
М	25	Среднее профессиональное	Узбекистан	Разнорабочий
М	24	Среднее профессиональное	Узбекистан	Разнорабочий
М	25	Полное среднее	Таджикистан	Работник автосервиса
М	35	Полное среднее	Таджикистан	Разнорабочий
М	21	Полное среднее	Азербайджан	Водитель
Ж	38	Высшее, экономическое	Польша	Начальник отдела закупок
М	36	Высшее, экономическое	Польша	Директор производства
М	38	Высшее, экономическое	Польша	Начальник планирования производства и планирования спроса отдела продаж в Москве
Ж	34	Высшее, экономическое	Польша	Офисный работник
М	38	Высшее, IT	Польша	Системный администратор

В ходе исследования также было проведено 17 полуструктурированных интервью с трудовыми иммигрантами из Узбеки-

стана, Таджикистана, Азербайджана и Польши, восемь из которых — в Едином центре документов Санкт-Петербурга. Выбор информантов осуществлялся по следующим критериям: миграция в Россию с целью поиска работы или наличие опыта работы в России, наличие опыта получения разрешений на работу (патентов), легальность деятельности, владение базовым знанием русского языка, проживание в Санкт-Петербурге минимум месяц (срок, необходимый для получения трудового патента). Более подробные характеристики информантов представлены в табл. 2.

Блоки полуструктурированного интервью с трудовыми иммигрантами содержали следующую информацию: мотивация к переезду, описание процесса переезда, поиска работы, практики взаимодействия с местным населением и соотечественниками, досуговые практики и планы на будущее.

Цель анализа документов состояла в выявлении правил работы, направлений деятельности и функций государственных и негосударственных организаций, оказывающих содействие иммигрантам.

Собранные данные позволили составить общее представление о процессе интеграции, о факторах, на него влияющих, а также охарактеризовать проблемы интеграции.

3.2. Факторы интеграции трудовых иммигрантов в сообщество Санкт-Петербурга

На повседневные практики интеграции трудовых иммигрантов оказывают влияние как субъективные факторы, лежащие на стороне самих иммигрантов, так и институциональные факторы, лежащие на стороне принимающего общества.

Полученные данные подтверждают выводы других исследователей о том, что наиболее значимыми субъективными факторами являются желание остаться в городе (в стране) на длительный срок и знание русского языка. Так, все опрошенные информанты отмечали, что для полноценной интеграции в российское общество им не хватает языковых навыков, и это создает трудности не только на работе, но и в повседневной жизни: «Русский язык... не мог ни слова на нем говорить изначально. Нужно было всегда просить кого-то помочь с переводом» (М, 36, Польша). В свою оче-

редь, длительное пребывание в принимающей стране приводит к формированию устойчивых связей как с местным населением, так и с представителями национальной диаспоры, к которой они принадлежат.

Межличностные связи, включенность в социальные сети помогают иностранному работнику адаптироваться в новой для него культурной и социальной среде. Информанты отмечали, что искали работу в основном через друзей (М, 25, Узбекистан) и родственников (М, 24, Узбекистан), что сейчас проживают вместе с друзьями (М, 24, Узбекистан). Также они говорили о совместных планах по открытию бизнеса: «В следующем месяце, возможно, откроется новый автосервис, откроем с друзьями, договоримся 50 на 50» (М, 25, Таджикистан).

Информанты неоднократно подчеркивали значимость для них хороших отношений с русскими друзьями, коллегами, соседями, которые помогли учить русский язык и общение с которыми оказало влияние на их интеграционную стратегию: «Я хочу вернуться домой, а с другой стороны, я хочу здесь остаться и развиваться. Может, какой-то бизнес открыть» (М, 21, Узбекистан).

Что касается институциональных факторов, то следует отметить, что самая развитая интеграционная поддержка иностранных работников на территории Санкт-Петербурга — это проведение образовательных, просветительских мероприятий (включающих в себя и методическую помощь). Данные мероприятия осуществляются в кооперации государственных и неправительственных организаций (НПО). Так, эксперты отмечали: «Мы им делаем материалы различные, проводим тренинги, семинары» (Ж, координатор миграционных проектов), «Проводим мероприятия в сотрудничестве с волонтерскими организациями... семинары по социокультурной адаптации иностранных мигрантов и членов их семьи...» (Ж, руководитель безвизового отдела). Также экспертами подчеркивалось, что успешная адаптация работника на рынке труда невозможна без участия работодателя в данном процессе. В связи с этим некоторые НПО считают необходимым проведение просветительских мероприятий, направленных на работодателей: «У нас много на этот счет было разговоров, что, может быть, пора бы и для работодателей что-то проводить... Какой-то ликбез,

какие-то школы. Но пока не понятно, работодатель сам хочет или нет» (Ж, координатор миграционных проектов).

Консультационная поддержка способствует адаптации иммигрантов к условиям труда. При этом консультирование важно не только для успешной интеграции иммигранта, но и для модернизации миграционной политики, проводимой государством, и для улучшения качества работы НПО: «...консультации мы очень широко используем. <...> И мы сигнализируем тоже органам власти о тех или иных проблемах...» (Ж, координатор миграционных проектов). Также необходимым условием интеграции работника является наличие в принимающем сообществе служб, оказывающих психологическую помощь иммигрантам. Однако на уровне НПО и государственных институтов Санкт-Петербурга в настоящее время отсутствуют такие консультационные службы поддержки: «Но у нас это никак не организовано... Мы пытаемся клуб какой-то организовать... приглашать психолога и что-то такое делать...» (Ж, координатор миграционных проектов).

Культурные мероприятия являются важным фактором интеграции иммигранта в принимающее сообщество: «В рамках организованного набора существует соглашение с Комитетом по межнациональным отношениям и Комитетом по труду и занятости населения, которое регламентирует проведение социокультурных мероприятий для иностранных граждан. Например, экскурсии по музеям...» (Ж, руководитель безвизового отдела).

Документационное содействие трудовым иммигрантам на территории Санкт-Петербурга осуществляют «частные и государственные организации, которые предлагают населению услуги по подготовке документов» (М, начальник отдела маркетинга). Такие организации в основном осуществляют помощь в подготовке документов, необходимых иммигранту для работы на территории России, и организуют медицинское освидетельствование. Данные услуги являются скорее подготовительным этапом к адаптации иммигранта к рынку труда, однако без этого шага процесс адаптации и интеграции иностранного работника в принимающем сообществе невозможен.

Содействие в трудоустройстве со стороны государственных структур заключается в проведении организационного набора на

российские рабочие места граждан из Узбекистана, Таджикистана, Киргизии. Организованный набор предполагает поиск иностранных работников, удовлетворяющих требованиям работодателей, на территории стран исхода. В данном случае иностранные граждане заранее осведомлены о своем рабочем месте в принимающей стране, могут вести переговоры с работодателем, находясь в стране исхода, а работодатель осуществляет документационную поддержку своих будущих сотрудников: «Содействие трудоустройству из себя представляет: предоставление определенных кандидатур работодателей, описание вакансии, направление анкеты иностранного работника работодателю, процесс согласования, факт трудоустройства» (Ж, руководитель безвизового отдела). Эксперты подчеркивали, что данная мера способствует успешной адаптации иностранного работника к новым условиям труда: «В идеале — вся миграция должна идти через организованный набор. Это поспособствует облегчению трудового процесса со всех сторон» (Ж, руководитель безвизового отдела).

Тем не менее, несмотря на существующие интеграционные меры, проводимые на институциональном уровне¹⁰, можно отметить недостаточность и точечность поддержки иностранных работников. Примечательно, что эксперты, представители работодателей, говорили о практически полном отсутствии адаптационных и интеграционных мероприятий на уровне компаний: «Специальных программ для иностранцев нет» (Ж, HR-менеджер-1), «Повышения квалификации, обучения — такого нет. Большинство работодателей относятся к ним как к дешевой рабочей силе, и все» (Ж, директор-2). Данное положение справедливо не только в отношении низкоквалифицированной рабочей силы, но и в случае найма высококвалифицированных сотрудников. Только один из пяти экспертов, представляющих российские компании, смог назвать адаптационные меры в отношении иностранных сотрудников: «Мы начинаем готовить иностранцев задолго до их приезда... мы с ними уже онлайн встречаемся и отвечаем на все их

¹⁰ Перечень поручений по вопросам реализации Концепции государственной миграционной политики на 2019–2025 годы // Администрация Президента России. 06.03.2020. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/62960> (дата обращения: 16.06.2020).

вопросы, а также организовываем мероприятия... У нас есть бесплатные курсы обучения русскому языку, а также профессиональные тренинги и семинары» (Ж, HR-менеджер-2). Но данные адаптационные мероприятия обусловлены прежде всего спецификой компании и профессией иностранных работников. В остальных случаях среди адаптационных мероприятий было отмечено только наличие курсов русского языка для иммигрантов.

Таким образом, можно сделать вывод, что интеграция иммигрантов в Санкт-Петербурге в настоящее время носит несистемный характер. В ходе исследования были выявлены проблемы, решение которых направлено на упорядочение и систематизацию интеграционной поддержке трудовых иммигрантов.

3.3. Проблемы интеграции трудовых иммигрантов в сообщество Санкт-Петербурга

Полученные данные позволили выделить шесть барьеров и, соответственно, шесть проблем интеграции, с которыми сталкиваются иностранные работники: языковой барьер; нормативно-правовой барьер; правовая неграмотность трудовых иммигрантов; действия недобросовестных посредников; несоблюдение работодателем трудового законодательства; социальная исключенность трудовых иммигрантов.

Языковой барьер является наиболее часто упоминаемой проблемой, которая лежит в основе ряда других проблем интеграции. Несмотря на наличие обязательного языкового тестирования при въезде на территорию РФ, его аутентичность остается под вопросом: «Очень много недовольства относительно этого экзамена и подлинности знаний русского языка, поскольку участились случаи получения данного сертификата иностранными гражданами, которые не могут разговаривать на русском языке» (М, начальник отдела маркетинга). Низкий уровень владения русским языком создает для иностранного работника серьезные проблемы: «Было очень тяжело. Незнание русского языка очень мешало в работе. Нельзя было никуда устроиться» (М, 22, Узбекистан). Наличие языкового барьера характерно и для детей иностранных работников, проживающих с родителями: «Дети действительно знают русский язык обычно плохо. <...> С одной стороны, он (ребенок. —

Авт.) должен учиться. С другой стороны, он не может учиться» (Ж, координатор миграционных проектов). В целом отсутствие языковых компетенций у иммигрантов носит системный характер и приводит к нежелательным последствиям — изоляции, попаданию в категорию нелегальных мигрантов, дискриминации на рабочем месте, увольнению.

Серьезным барьером на пути интеграции иностранных работников в принимающее общество, и по мнению экспертов, и по мнению информантов, является *сложность российского законодательства* как в части регулирования миграционных процессов, так и в части регулирования трудовых отношений. Иностранные работники недостаточно информированы об особенностях нормативно-правового регулирования ключевых для них сфер жизни в принимающем обществе. А самостоятельно изучать российское законодательство им сложно, и не только из-за низкого уровня владения русским языком, но и из-за трудностей восприятия языка самих нормативных документов.

Эксперты отмечали, что нормативно-правовые документы сложны для восприятия иммигранта: «У нас некоторые вещи вообще как-то плохо прописаны... в законодательстве. И здесь, конечно, страдает больше всего мигрант» (Ж, координатор миграционных проектов). Стоит сказать, что не только иностранные работники, но и работодатели, по мнению экспертов, демонстрируют неосведомленность о необходимых документах, которые иммигрант должен предоставлять для трудоустройства, и о правилах нахождения иммигранта на территории РФ: «Поскольку законодательство меняется часто, оно достаточно запутанное. Некоторые боятся брать мигрантов на работу, потому что не очень понимают» (Ж, координатор миграционных проектов).

Правовая неосведомленность, а нередко и неграмотность трудовых иммигрантов являются причиной нарушения их прав. Довольно часто иностранные работники из стран СНГ подписывают договор с работодателем без предварительного ознакомления. Они могут работать, не зная своего графика, размера заработной платы и условий труда. Также они плохо осведомлены о своих правах и возможностях, предоставляемых как государственными институтами, так и некоммерческими организациями, оказывающими

интеграционное содействие. Так, ни один из опрошенных трудовых иммигрантов не обращался за помощью в благотворительные фонды или другие организации для решения своих проблем, хотя таких организаций в Санкт-Петербурге немало.

Ситуацией правовой неосведомленности и правовой неграмотности иммигрантов часто пользуются *недобросовестные посредники*, которые оказывают услуги нелегально, применяя манипулятивные схемы для введения людей в заблуждение относительно возможности официального решения вопросов трудоустройства и др. Иммигранты обычно обращаются к таким медиаторам с целью получения патента на работу или иных разрешительных документов. Эксперты подчеркивали, что «есть целая индустрия, которая зарабатывает на мигрантах. И эта индустрия производит огромное количество всевозможных поддельных документов» (Ж, координатор миграционных проектов). Использование нелегальных каналов получения разрешения на работу не только финансово затратно, но также приводит к административным санкциям в отношении иммигранта, вплоть до его депортации из России. Как следствие, у иммигрантов возникает защитная реакция — нежелание взаимодействовать с официальными структурами, регулирующими процессы трудовой миграции, и круг замыкается.

Барьером на пути интеграции иностранных работников в принимающее общество выступает и *несоблюдение работодателем трудового законодательства*. Прежде всего, речь идет о неофициальной занятости. При неофициальном трудоустройстве возникает дополнительный риск эксплуатации иммигранта со стороны работодателя. Как отмечали эксперты, при неофициальном трудоустройстве наиболее распространенной проблемой для иммигранта является невыплата заработной платы: «...как правило, это очень большая проблема, она носит масштабы совершенно невероятные... Это, конечно, невыплата заработной платы... Мне кажется, практически каждый мигрант сталкивается хоть раз с этим...» (Ж, координатор миграционных проектов). Кроме этого, эксперты обращали внимание на ненормированный рабочий день, работу в выходные без дополнительной оплаты и другие нарушения трудового законодательства.

Распространенной практикой, по мнению экспертов, является трудоустройство иммигрантов на низкоквалифицированные рабочие места независимо от уровня их образования и профессиональной квалификации, поскольку работодателю выгодно закрыть позиции, связанные с низкоквалифицированным трудом, именно этой категорией работников. В результате трудовые иммигранты оказываются социально депривированными, так как не могут занять позицию, соответствующую уровню их квалификации.

Наличие названных выше барьеров в совокупности с недоброжелательным социальным и экономическим окружением, с неразвитостью социальных связей порождает серьезную проблему — социальную исключенность трудовых иммигрантов. Эксперты отмечали, что в Санкт-Петербурге складываются неблагоприятные условия для интеграции трудовых иммигрантов: «...у нас среда, я бы сказала, враждебная в отношении мигрантов. В таком смысле, что ему никто не будет помогать бесплатно. Очень много обмана, очень много всяких мошеннических схем» (Ж, координатор миграционных проектов).

Как свидетельствуют данные интервью с трудовыми иммигрантами, они, как правило, изолированы, живут в сообществах мигрантов, а их коммуникации с российскими гражданами в большинстве случаев ограничены рабочими отношениями, хотя информанты и отмечали, что у них есть знакомые и друзья из числа местного населения. Социализации иностранных работников, по мнению информантов, препятствуют режим и условия труда. У них не хватает времени на досуг, знакомство и общение с местным населением. Нет времени и на участие в адаптационных мероприятиях, хотя желание есть: «...получается, что они адаптируются здесь самостоятельно. В основном... При этом интерес у них, конечно, есть. Но у них не хватает времени» (Ж, координатор миграционных проектов). В то же время, как следует из данных интервью с трудовыми иммигрантами, иностранные работники демонстрируют интерес к русской культуре, языку, искусству, обычаям и кухне. В ходе интервью они с удовольствием делились опытом посещения исторических и архитектурных памятников Санкт-Петербурга.

Подводя итог рассмотрению результатов эмпирического исследования, отметим, что мероприятия, осуществляемые органи-

зациями, поддерживающими иммигрантов, и работодателями, являются условием, способствующим успешной интеграции трудовых иммигрантов в принимающее сообщество. Тем не менее сама институциональная среда в терминах норм, инфраструктуры поддержки иммигрантов, организации и условий труда выступает барьером на пути успешной интеграции иностранных работников.

Таким образом, говоря о возможном решении проблем, связанных с интеграцией трудовых иммигрантов в принимающее сообщество, выделим ряд рекомендаций в адрес ключевых участников интеграционного процесса, о которых речь пойдет ниже.

Заключение

Прежде всего, следует отметить ряд успешных интеграционных практик, которые необходимо расширять. К их числу относится организационный набор иностранных работников, который существенно облегчает процедуру официального трудоустройства и снижает риски попадания иммигрантов в «сети» недобросовестных посредников. В связи с этим эффективной мерой выступает введение всеобщего организационного набора граждан Узбекистана, Таджикистана и Кыргызстана. Это будет способствовать легальной трудовой миграции в Санкт-Петербург и исключит риск недобросовестных посредников.

В целях упрощения процедуры трудоустройства целесообразно предоставлять иностранным работникам возможность оформления трудового патента в Санкт-Петербурге на группу должностей, а не на конкретную должность.

Кроме того, Трудовой инспекции следует усилить контроль деятельности организаций, использующих труд иностранных работников, в части соблюдения трудового законодательства РФ.

Также необходимо обратить внимание на создание интеграционных условий в школах для детей трудовых иммигрантов. Можно взять за основу практику некоммерческих организаций, предлагающих введение в школах обязательного интеграционного класса, с предоставлением обязательных бесплатных курсов русского языка для детей.

Правительственным и неправительственным организациям Санкт-Петербурга следует расширить информационно-просветительскую работу среди населения, чтобы граждане были осведомлены о процессах и проблемах трудовой иммиграции как в городе, так и в стране в целом. Это могут быть открытые лекции, конференции, семинары, благотворительные ярмарки для населения. Просветительская работа должна осуществляться по принципу межсекторного социального партнерства, когда государственные, коммерческие и некоммерческие организации совместно реализуют интеграционные проекты.

Необходимо также развивать службы психологической поддержки трудовых иммигрантов как в рамках государственных программ, так и в рамках проектов негосударственных организаций и благотворительных фондов.

Работодателям в целях привлечения и удержания квалифицированных иностранных специалистов целесообразно разрабатывать программы их адаптации, включая специальные мероприятия по обучению русскому языку и межкультурной коммуникации. Это будет способствовать снижению языкового барьера, конфликтов во взаимодействии представителей разных культур и повышению эффективности работы иностранных сотрудников.

И наконец, необходимо активнее использовать цифровые технологии для оптимизации документооборота, связанного с регистрацией, трудоустройством иностранных работников и получением ими доступа к социальным услугам, доступным горожанам.

Литература

- Алешковский И. А., Гребенюк А. А., Кравец В. А., Максимова А. С. Иностранцы на рынке труда: Оценка общей численности и вклада в ВВП России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2019. Т. 12, № 6. С. 197–208. DOI: 10.15838/esc.2019.6.66.11.
- Бредникова О. Е. Социальная работа по интеграции трудовых мигрантов в транснациональных контекстах // Интеграция и адаптация мигрантов и беженцев в России: сб. материалов науч.-практ. конф., 15 ноября 2018 г., Санкт-Петербург. СПб., 2018. С. 49–55.
- Гайдуков А. В., Скобельцына А. С. Актуальные проблемы адаптации трудовых мигрантов в Санкт-Петербурге // Проблемы современной экономики. 2014. № 4 (52). С. 248–253. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye->

problemy-adaptatsii-trudovyh-migrantov-v-sankt-peterburge (дата обращения: 13.07.2020).

- Дмитриев А. В., Пядухов Г. А.* Интеграция трудовых мигрантов в мегаполисе: локальные модели, контекст идентичности (методология и методы исследования) // Социс. 2013. № 5. С. 49–56.
- Ефимова Л. Е.* Организованный набор — механизм обеспечения прав и свобод трудовых мигрантов // Интеграция и адаптация мигрантов и беженцев в России: сб. материалов науч.-практ. конф. СПб., 2018. С. 32–42.
- Ионцев В. А.* Международная миграция населения: теория и история изучения. М.: Диалог-МГУ, 1999.
- Козина И., Карелина М., Металина Т.* Трудовые практики иностранных рабочих в России // Социологические исследования. 2005. № 2. С. 44–52.
- Леденева В. Ю.* Государственное регулирование социальной адаптации и интеграции иностранных граждан: разработка проекта федерального закона // Интеграция и адаптация мигрантов и беженцев в России: сб. материалов науч.-практ. конф. СПб., 2018. С. 8–12.
- Мукомель В. И.* Адаптация и интеграция мигрантов: методологические подходы к оценке результативности и роль принимающего общества // Россия реформирующаяся: ежегодник / отв. ред. М. К. Горшков. М.: Новый хронограф, 2016. Вып. 14. С. 411–467.
- Мукомель В. И.* Мигранты на российском рынке труда: занятость, мобильность, интенсивность и оплата труда // Статистика и экономика. 2017. № 6. С. 69–79. DOI: 10.21686/2500-3925-2017-6-69-79.
- Пядухов Г. А.* Этнические группы мигрантов: тенденции притока, стратегии поведения. Пенза: ПГАСА, 2003.
- Рыбаковский Л. Л.* Миграция населения (вопросы теории). М.: Ин-т соц.-полит. исслед. РАН, 2003.
- Руденко А. А.* Социальная адаптация трудовых мигрантов в строительной отрасли Санкт-Петербурга // Журнал социологии и социальной антропологии. 2011. № 4. С. 86–104. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-adaptatsiya-trudovyh-migrantov-v-stroitelnoy-otrasli-sankt-peterburga> (дата обращения: 13.06.2020).
- Рязанцев С. В.* Трудовая миграция в странах СНГ и Балтии: тенденции, последствия, регулирование. М.: Формула права, 2007.
- Соколов А.* Как мигранты выживают в кризис // Ведомости. 16.07.2020. URL: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2020/07/16/834690-migranti-vizhivayut> (дата обращения: 20.06.2020).
- Тюрюканова Е.* Трудовая миграция в России // Электронная версия бюллетеня «Население и общество». 21.01.2008. URL: <https://polit.ru/article/2008/01/21/demoscope315/> (дата обращения: 17.06.2020).
- Чернейко Д. С., Перекрест И. В., Привалов В. С.* Профессионально-квалификационные особенности трудовой миграции для Санкт-Петербурга // Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. 2017. № 3–4. С. 106–112.
- Acketoft T.* Environmentally induced migration and displacement: a 21st century challenge: report. 23.12.2018. URL: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=12098> (дата обращения: 13.06.2020).

Integration Processes and Policies in Europe Contexts. Levels and Actors / eds B. Garcés-Masareñas, R. Penninx. Springer Open, 2016. DOI 10.1007/978-3-319-21674-4_1

Garcia-Zamor J. C. Ethical dilemmas of migration. Moral challenges for policymakers. Vol. 5. Springer, 2018.

Lee E. S. A theory of migration // *Demography*. 1966. No. 3 (1). P. 47–57.

Narain V. Forms of migration and measurement in social demography // *International migration*. 1987. Vol. 25, iss. 2. P. 179–193.

Petit V. Les migrations internationales // *Notes et études documentaires*. 2000. № 5123. P. 99–129.

Piguet E. G. Theories of voluntary and forced migration // *Routledge Handbook of Environmental Displacement and Migration*. 2018. Vol. 17, no. 28. P. 17–28.

РАЗМЫШЛЕНИЯ ОБ УЛУЧШЕНИИ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ КАК О ЗАДАЧЕ ГУМАНИТАРНОГО УПРАВЛЕНИЯ

С. В. Zubov

Приводится видение автором содержания и практического применения предлагаемой концепции гуманитарного управления при работе с коллективами людей как объектами управления. В качестве внешнего (формального) инструмента управляющего воздействия на объекты управления (отдельные индивиды, их малые или большие группы) предлагается проведение голосовых диалогов (смысловых сессий). В качестве содержательного наполнения этих смысловых сессий предлагается обсуждение духовных ценностей, идейных убеждений и человеческих качеств, свойственных рассматриваемым объектам управления. Дается материал по двум принадлежащим автору кейсам в области образовательного процесса, описывающим работу с группами студентов как объектами управления. Приводится критический обзор нескольких статей с комментариями к ним из научного сборника по близкой тематике (консультирование по проблемам управления персоналом).

Ключевые слова: гуманитарное управление, духовные ценности, душа.

REFLECTIONS ON IMPROVING THE QUALITY OF LIFE AS A HUMANITARIAN MANAGEMENT PROBLEM

S. V. Zubov

The author's vision of the content and practical application of the proposed concept of humanitarian management when working with groups of people as objects of management is given. As an external (formal) tool for controlling influence on control objects (individual individuals, their small or large groups), it is proposed to conduct voice dialogues (semantic sessions). The discussion of spiritual values, ideological beliefs, and human qualities inherent in the management objects under consideration is offered as a meaningful content of these semantic sessions. Material is given on two author's cases in the field of educational process, describing work with groups of students as objects of management. A critical review of several articles with comments on them from a scientific collection on a similar topic (consulting on personnel management problems) is given.

Keywords: humanitarian management, spiritual values, soul.

В своем ежегодном послании Федеральному собранию президент нашей страны В. В. Путин в качестве первоочередной задачи обозначил проблему сохранения народа¹. Значительную часть

¹ Послание Президента Федеральному собранию. 15.01.2020. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/62582> (дата обращения: 15.02.2021).

своего выступления на церемонии оглашения послания В. В. Путин уделил демографии, таким образом среди всех обозначенных перед страной задач поставив на первое место вопросы повышения рождаемости, улучшения медицинского обслуживания, увеличения благосостояния и, как следствие, увеличение долголетия нашего населения. Разумеется, это крупноплановые, макромасштабные задачи, обращенные в первую очередь к руководителям разных рангов, администраторам различного уровня. Что касается рядовых работников, исполнителей на местах, то они тоже призваны участвовать в этом процессе, и не только в смысле конкретной реализации этих планов, но и в виде подготовки предложений о том, как экономнее, как быстрее, как в целом лучше и успешнее продвинуться в решении поставленных задач. Автор данного доклада поставил себе целью рассмотреть скрытые ресурсы, которые могут быть использованы при решении поставленных президентом проблем. Забегая вперед, заметим, что у автора имеется некоторый практический опыт применения этих разработок [Зубов, 2018]. Следует также заметить, что на разработку автором данной темы значительное влияние оказало чтение книг по практической психологии, а также посещение различных тренинговых занятий.

Стоит начать, пожалуй, с вышеуказанных скрытых ресурсов, которые предлагается использовать при работе с «человеческим материалом», то есть с людьми. Казалось бы, простая, очевидная вещь, известная нам всем с раннего детства, однако в суете, суматохе и рутине текущей жизни, в ежедневных усилиях либо отвоевать для себя и своих близких просто хлеб насущный или же более привлекательное «место под солнцем», заняв в социуме более значимую позицию, либо защитит от внешних посягательств и других опасностей свое уже добытое «теплое местечко» мы постепенно, незаметно и даже не отдавая себе в этом отчета, все более и более отходим от своей человеческой природы. Имеется в виду духовное начало в человеке, именно то, что принято называть душой. Строго говоря, что такое «душа», на научном уровне никто не знает, хотя предпринимались даже физические эксперименты с целью выявления «души». Мы же здесь будем понимать, что это нечто, отличающее человека, *Homo sapiens*, от других живых существ. С другой стороны, создаются и все более совершенствуются про-

граммно-технические устройства, искусно имитирующие человеческое поведение и даже процессы мышления. Они созданы и запрограммированы человеком, а их поведение, даже и очень сложное и непредсказуемое, не свидетельствует о наличии «души». Это все алгоритмы, то есть правила поведения, может быть, и очень развитые, и детализированные. А кто «запрограммировал» человека, что определяет его поведение в обществе и в личной жизни, что или кто формирует его взгляды и суждения, внутренний мир? Мы говорим — родители и воспитатели в детстве, учителя в начальной и средней школе, окружающая среда, жизненный опыт. А только ли это? По-видимому, нет. Бывают примеры очень разных людских судеб, и разных характеров, и разного социального поведения при наличии очень близких условий их формирования.

Что-то, несомненно, в человеке есть, что не определяется никакими программами воспитания или образования, нечто необъяснимое. В качестве подкрепления этих рассуждений приведем высказывание из Святого Писания: «Не одним хлебом жив будет человек, но всяким словом, исходящим из уст Господа» (Второзаконие 8:3). По нашему мнению, это высказывание может служить подтверждением того, что вопросы духовной природы человека, а также вопросы управления «человеческим материалом» на разных уровнях и в разных масштабах были актуальны как в те давние времена, так и в наши дни. Автор не ставил себе целью исследовать вопросы духовного начала в человеке — это необозримый круг проблем, и психологических, и философских, и социальных, и жизненных. Величайшие умы человечества трудились над проблемами духовности, написаны многочисленные фундаментальные труды. Так что не будем здесь углубляться в указанные вопросы, а займемся использованием этого феномена в прикладных целях.

Автору представляется, что ему удалось найти способ использования духовного человеческого начала, этого как бы общеизвестного, но в то же время скрытого ресурса для управления «человеческим материалом». Имеется в виду работа с духовными мотивами поведения людей. Практические психологи говорят, что если определить главный мотив, руководящий человеком, и начать (скрытно или явно) использовать его, манипулируя этим мотивом,

то этот человек («ваш клиент») становится управляемым с вашей стороны. Автор предлагает что-то похожее, лишь с тем изменением, что эти духовные мотивы в значительной степени формируются в процессе работы с управляемым «человеческим материалом». Указанный круг вопросов и намеченные пути их решения названы гуманитарным управлением, и, по ожиданиям автора, эта теория с разработанными подходами может быть применена на трех уровнях:

- 1) индивидуальный (работа с личностью, «ваш клиент» — отдельный человек);
- 2) групповой (работа с малыми и большими группами людей, «ваш клиент» — коллективы людей);
- 3) социальный (работа с социумами, «ваш клиент» — большие социальные группы или же народы и народности).

Как и всякая управленческая наука, направленная на практическое использование, гуманитарное управление имеет три основные грани — три главные компоненты:

- 1) объект управления, то есть то, к чему применяется эта наука, — это «человеческий материал»;
- 2) средства управления, то есть то, чем и за счет чего осуществляется управление, так называемые управляющие воздействия, — это, по сути дела, изменение внутреннего мира указанного объекта управления;
- 3) цели управления, то есть то состояние объекта управления или та ситуация, в которой должен в итоге оказаться объект управления, к которой мы, собственно, и стремимся.

Мы предвидим вопросы и возражения, связанные с вышеуказанными темами и касающиеся самих основ гуманитарного управления, потому сразу же здесь постараемся их снять. Например, такой вопрос: что гуманитарное управление способно сделать или что гуманитарные управленцы будут делать в той ситуации, если «человеческий материал» обладает слабой или вообще не обладает никакой духовной компонентой, то есть если у людей, с которыми предстоит работать, духовные мотивы далеко не являются приоритетными.

Действительно, такая ситуация возможна, для нас это не есть какая-то новость. Предлагается следующий алгоритм (способ действий), который можно назвать алгоритмом Макиавелли. Он связан со следующим высказыванием Никколо Макиавелли, относящимся к выбору методов социального управления: «Люди всегда дурны, пока их не принудит к добру необходимость» [Энциклопедия мудрости, 2014, с. 250]. Таким образом, специалист по гуманитарному управлению должен либо дождаться нужного момента, когда объект управления, «человеческий материал», придет в необходимое для начала работы с ним состояние, либо, по алгоритму Макиавелли, «принудить» объект управления «к добру». Последнее не является предметом данной работы, но в некоторых случаях, в отдельных ситуациях может быть точкой приложения усилий специалистов по гуманитарному управлению.

Попутно мы затронули вопрос алгоритмов управления, вопрос алгоритмизации процессов управления. И в гуманитарном управлении, и в других науках об управлении этот момент присутствует, и он связан прежде всего с созданием информационных моделей как объекта управления, а также управляющих воздействий на этот объект. Казалось бы, это следует просто из здравого смысла, однако не все так очевидно, как может показаться на первый взгляд. Создание информационных моделей объекта управления и наших управляющих воздействий на этот объект подразумевает сбор всей доступной информации, отражающей существенные свойства как первого, так и второго, причем существенные для конечных результатов, а именно — для целей управления. Создание указанных информационных моделей и работа с ними подразумевает также учет всех существенных факторов, разбор всех возможных вариантов и ситуаций, опять-таки имеющих существенное значение для целей управления. В качестве пояснения описанных выше положений приведем пример с шахматной игрой. Известно, что хорошие шахматисты — это люди, выучившие наизусть сотни и тысячи известных шахматных партий, которые кто-то когда-то разрабатывал, реализовывал, оттачивая каждую позицию, оптимизируя каждый ход.

Каждая разработанная шахматная партия — это оптимальный для обоих игроков порядок передвижения фигур (при усло-

вии, что этот порядок известен им обоим). При отклонении от оптимального хода игры отклонившийся либо понесет потери в фигурах, либо позиционно ухудшит свою игровую ситуацию, либо и то и другое вместе. Кроме того, отклонившийся может перевести разыгрываемую партию в неизвестный для него вариант продолжения игры, и тогда ему придется рассчитывать свои ходы лишь на несколько шагов вперед (насколько он сможет). В итоге каждая профессиональная шахматная игра — это соревнование между игроками на лучшее знание и лучшую способность вспомнить все детали разыгрываемой партии. Заметим тем не менее, что содержание алгоритмизации в гуманитарном управлении существенно зависит от рассматриваемой задачи, от объекта и от целей управления.

Таким образом, назначение гуманитарного управления — это работа над «человеческим материалом» с использованием главным образом его моральной стороны, с ориентацией в основном на его духовную компоненту, а применяемым для достижения необходимой цели инструментом является изменение каких-то компонент сознания, некоторой модификации системы жизненных взглядов или в какой-то части перестройка мировоззрения того объекта, с каким осуществляется работа. Но вышеприведенная формулировка является очень укрупненной, для реального применения необходимо детализировать это определение, придать обсуждаемому понятию практические черты. Автор данного материала придерживается той точки зрения, что лучше всего в данном случае рассмотреть различные практические ситуации, в которых применение гуманитарного управления дало реальные результаты, в удовлетворительной степени соответствующие поставленным целям. Имея в виду реализацию задачи подробного раскрытия идей и методов гуманитарного управления, автор далее в этом материале приводит примеры, почерпнутые как из своего, так и из чужого опыта, как из жизни, так и из литературных источников, и в этих примерах, как нам представляется, рельефно отражена суть гуманитарного управления и очерчены возможности ее применения.

Стоит начать, пожалуй, с собственного опыта. Некоторое время назад автору этих строк довелось провести несколько встреч

с молодежным контингентом (это были студенты), и на этих встречах осуществлялись голосовые диалоги на интересующие темы (такие встречи можно еще назвать «беседами про жизнь»). Прошедшее после этих встреч время дало возможность автору как ведущему этого мероприятия поразмышлять и сделать некоторые выводы. Ниже они предлагаются читателям данного материала.

Студенческая пора, молодость, юность — это время, когда человек активно собирает управленческую информацию о мире, в котором он живет, и делает это всеми доступными ему способами. Под «миром» имеется в виду как макромир (глобальный социум, страна, все человечество), так и микромир (малые социальные группы, семья, друзья, коллеги, однокурсники и т. д.). И этот человек собирает и изучает указанные сведения с определенной целью — понять, как управляется мир, в котором он живет (в двух указанных вариантах), чтобы поучаствовать в процессе управления, будучи наилучшим образом к этому подготовленным, имея эти знания. В предположении, что студенты — народ пытливый, интересующийся жизнью, активно ищущий свое место в этом мире, автор данного материала, будучи ведущим на тех беседах, предложил участникам следующие три крупные жизненные темы для обсуждения:

- 1) свобода;
- 2) счастье;
- 3) удовлетворенность собственной жизнью.

Итак, первая тема — «свобода». На тех занятиях автор не высказывал своей точки зрения на указанную категорию, не навязывал своего мнения участникам. Не будем этого делать и в данной публикации. Всем участникам было предложено написать короткое сочинение (объемом от половины до полутора страниц) по первой теме — как они понимают, что такое для них свобода, чего им недостает для полного ощущения свободы, что им мешает быть свободными в полной мере. В качестве вводных рассуждений (типа наведения на правильную мысль) были даны такие, что, мол, не бывает просто свободы как абстрактного понятия, «свобода» — это всегда свобода для чего, «свобода» — это всегда свобода от чего и (или) от кого. Это было задание на дом, до следую-

щей встречи, с разрешением пользоваться любыми источниками, интернетом, библиотекой, чем угодно, кроме чьих-либо советов и бесед на эту тему с посторонними. Эти сочинения должны были быть написаны в двух экземплярах, оба подписаны, проставлена дата, один экземпляр сдавался лично ведущему, второй оставался на память у написавшего сочинение студента.

По разработанным правилам, которые были предложены участникам этих встреч, написанные сочинения хранились у ведущего и были доступны для прочтения только ему, третья сторона могла ознакомиться с любым сочинением только с согласия написавшего это сочинение участника. Как ведущий работал с этими сочинениями? На практике работа была минимальной, лишь бы было понятно, что имеет в виду написавший это сочинение. Если участник написал и сдал такое сочинение, то переубедить его в данный момент нереально, такая задача и не ставилась. Теоретически в этих сочинениях были возможны одиозные или ярко скандальные, например хулиганские, высказывания, но в нашем опыте такого не было.

Поставленные вопросы были достаточно серьезными для участников этих встреч, заставили их задуматься, остановиться и поразмышлять над своей жизнью. Можно предположить, что подспудно, может быть, где-то в подсознании у каждого участника был страх: «А что вот этот Зубов будет делать с моим сочинением? Вдруг он будет его читать вслух при нас при всех?» Кроме сочинений, на встречах с участниками были голосовые диалоги в виде ненавязчивых бесед, где осуществлялся обмен мнениями об обсуждаемых вопросах. Например, со стороны ведущего в качестве еще одной вводной мысли было дано следующее: «Наш социум, как и любой современный социум, — это система принуждения. В современном мире нет обществ без принуждения. И нашей задачей является так организовать свою жизнь, чтобы действующая система принуждения касалась нас как можно меньше, затрагивала нас как личностей, как духовных существ наименьшим образом».

Обсуждались практические пути реализации проектирования и построения своей жизни в целях достижения вышеуказанного качества. Например, мы пришли к выводу, что наш социум — это большая секта, просто внешне мало оформленная, и ее цель — экс-

плуатировать и использовать нас, а не развивать, и не просвещать, и не совершенствовать. Были высказывания о легальных и доступных способах противодействия таким целям социума, например не брать кредитов ни под каким видом, никогда ничего не покупать в кредит, не брать ипотеки, не снимать жилье в тридорога, а иметь свое или пользоваться служебным, покупать только качественные продукты и после сравнения цен (всегда в близлежащей окрестности можно найти продукты дешевле на 5–10 процентов аналогичных, продающихся рядом), не пользоваться сетями фаст-фудов, а лучше носить свою еду с собой, критически относиться к рекламе (рекламируют, как правило, плохо продающиеся товары или услуги).

Это была речь о денежных затратах. Что касается притока денег, то тут два варианта — работа по найму и собственный бизнес. Обсуждали обе возможности. Прозвучали следующие суждения. Если работать у работодателя, то не стоит работать в таком месте, где предлагают работать просто ради денег, если эта работа вас не развивает в профессиональном, личном или духовном плане. Напротив, если на рабочем месте есть хорошие программы профессионального обучения, переподготовки или повышения квалификации, то там стоит работать. То есть стоит работать в том месте, где можно научиться чему-то полезному.

Теперь по поводу второй возможности. Собственный бизнес — это повышенная степень риска, и, прежде чем им заниматься, следует тщательно изучить то бизнес-пространство, где вы собираетесь действовать, включая опыт конкурентов, а также опыт предыдущих неудачных попыток организовать аналогичный бизнес в похожих условиях. И, как уже говорилось выше, брать кредит для организации бизнеса не стоит, начальный капитал следует организовывать из собственных сбережений (или сбережений учредителей).

И еще про деньги (это уже было высказывание ведущего): денег должно быть достаточно — столько, чтобы о них не думать. Не страдать, не терзаться и не мучиться мыслями: «Когда же будет следующая получка? Как же мне сэкономить на покупках, на питании, еще на чем-то?» Чтобы финансовая тема не давила на сознание, не главенствовала в помыслах. То есть жить нужно в со-

ответствии со своими доходами. И, вероятно, откладывать про запас, на случай непредвиденных обстоятельств, примерно одну десятую часть всех доходов (это в случае наемной работы, в случае собственного бизнеса рекомендаций нет, решения могут быть очень разные).

С точки зрения теории гуманитарного управления правила поведения в социуме с целью достижения ощущения свободы можно сравнить с правилами дорожного движения для автомобилистов и пешеходов. Изучив правила дорожного движения и следуя им, участники дорожного движения будут находиться и в безопасности, и в комфорте, и при этом каждый достигнет своего пункта назначения. С социумом сложнее, не все правила записаны, много неписаных правил, причем никто не обязан вам их объяснять. Правильная стратегия гуманитарного управленца — изучить «правила игры», осознать их, понять и следовать им. И тогда это будет не только «ощущение свободы», это будет подлинная свобода, такая, которая вообще возможна в данных конкретных условиях в данной конкретной ситуации. В заключение встреч на тему «свобода» ведущий высказал предположение, что в нашем обществе много возможностей для разнообразных «свобод», да только мы не умеем ими пользоваться. То есть гуманитарный управленец посоветовал бы вам изучить эти возможности и при желании начать их использовать.

Тема «счастье» оказалась сложнее предыдущей. Участникам встреч также было предложено написать небольшие сочинения на тему о том, что такое личное счастье, что это такое — быть счастливым, что необходимо для счастья, без чего личное счастье невозможно. Условия написания, оформления и использования сочинений были такими же, как и для предыдущей темы. Хочется сразу отметить, что почти никто из участников встреч по данной теме уже не высказал мнения, что счастье — это всего лишь комфортное психофизиологическое состояние индивида в данное время в данных условиях. Вот тут уж автору не удалось не высказать своей позиции по отношению к этому понятию. Конечно же, для этого «комфортного психофизиологического состояния» нужно достаточно хорошее состояние здоровья, по крайней мере нормальное самочувствие, что подразумевает для индивида не

быть сильно проголодавшимся, не быть сильно невыспавшимся, не страдать от холода, жары, ветра, атмосферных осадков или других внешних факторов (то есть быть одетым по погоде). Это тот минимум условий, который нам представляется необходимым для достижения состояния счастья. Но этот же набор условий, по сути дела, является и достаточным. Хочешь быть счастливым — будь им! И никто не нужен тебе для достижения этого состояния, если ты не умеешь быть счастливым один, никто не в силах действительно привести тебя в устойчивое состояние счастья. Не умеешь дарить себя счастливого людям — так не жди ни от кого, что тебя кто-то сделает счастливым. К сожалению, такие или похожие идеи участники встреч не высказывали.

Были в основном высказывания, касающиеся межличностных отношений, отношений мужчина — женщина, касающиеся дружбы, любви, создания семьи, семейной жизни. Ведущий не стал возражать участникам встреч, которые делали такие высказывания, но дал вводную, которая состоит в том, что по крайней мере у нас в России нет государственной системы подготовки и учебы в вышеуказанной области. Ни в школах, ни в колледжах, ни в университетах не готовят жен и мужей, не учат ни семейной жизни, ни дружбе, ни любви. Так что, по-видимому, желающим строить вышеуказанные отношения придется взять ответственность на себя, то есть образовываться самому и образовывать своего партнера, учиться и учить, добиваться взаимоприемлемых отношений. Кстати, еще по поводу любви.

Автор опять не удерживается от собственных высказываний. Я работаю в университете, и преподавательская должность подразумевает регулярное и довольно частое общение со студентами в реализации учебного процесса. Студенты бывают ежегодно, и каждый раз разные. Бывают очень хорошие, бывают просто хорошие, а бывают обыкновенные. Так вот, делюсь с вами одной методикой. Каждый раз, прежде чем войти в учебную аудиторию, где меня ждут студенты, я каждый раз спрашиваю себя: «А ты не забыл, что ты любишь этих людей?» Если группа студентов у меня в первый раз, я знакомлюсь с группой, выясняю, откуда они, что их привело именно в этот университет, именно на этот факультет,

выясняю мотивы обучения именно в этом месте и именно по данной специальности.

Выясняю желания студентов группы относительно моих занятий, интересуется ли их мой предмет (то, что я им буду преподавать), что им еще интересно в данный период обучения, что является их главным мотивом в данный период их жизни. Например, очень часто бывает, что какому-то студенту нужен просто диплом, причем по любой специальности, чтобы начать свою жизненную карьеру. Следует признать, что указанное — это типичный случай для обыкновенных студентов. И только после такого выяснения (причем с каждым студентом) определяется стратегия построения занятий в данной студенческой группе. Так вот, с позиций гуманитарного управления это и есть любовь.

Выбор способа построения занятий со студентами должен быть таким, чтобы и материал излагался (и потом спрашивался), и чтобы это было комфортно и студенческой группе, и преподавателю. И чтобы цели достигались (хотя бы частично), и чтобы это было без криков, без нервов, без ненависти и без взаимной неприязни. Бывают, конечно, экстремальные ситуации, и в этих случаях, как гуманитарный управленец, я действую следующим образом. Выясняю, к какой кафедре приписан студент-«экстремал», кто его научный руководитель (руководитель выпускной квалификационной работы), и передаю процесс обучения данного студента на эту кафедру к его же научному руководителю. Этот научный руководитель (или соответствующая кафедра) обеспечивает данного студента дополнительным заданием по интересующей теме и определяет форму отчетности (доклад на кафедре, письменный реферат или что-либо еще).

Сроки должны укладываться в сроки отчетности той группы, к которой принадлежит данный студент. А на экзамене (или на зачете) данному студенту проставляется та оценка (или зачет), которую ему поставит его научный руководитель (или соответствующая кафедра) по тому дополнительному заданию, которое упоминалось выше. То есть, проще говоря, выполнение данным студентом темы «по договоренности» засчитывается как выполнение «официальной» темы. Такие экстремальные случаи бывают, но не часто. Бывают по следующим возможным причинам — либо сам

студент неадекватен (были такие случаи), либо студент слабый, плохо подготовлен и знает, что не сможет лучше подготовиться и уверенно себя чувствовать на экзамене (или на зачете), и тогда он начинает вести себя агрессивно (угрожать, разговаривать на повышенных тонах, делать сомнительные намеки). Вот чтобы не доводить процесс обучения до абсурда, до его полной противоположности, для таких случаев и разработан вышеприведенный подход. А с самим этим студентом что? А я ему в итоге говорю примерно следующее: «Да придет время, и вы выправитесь. Работайте над собой, и все будет. Вы еще будете хорошим прикладным математиком, вы еще будете хорошим управленцем». Вот что такое любовь к своим студентам в смысле гуманитарного управления.

Последняя, третья тема этих прошедших встреч — «удовлетворенность собственной жизнью» — вроде бы проста, но эта простота только кажущаяся. Такая удовлетворенность нужна, ибо и при наличии «свободы», и при наличии «счастья» в жизни может быть что-то существенно «не так». Вообще, надо сказать, что неудовлетворенность, недовольство чем-либо — это хорошее чувство, можно сказать, побудительный стимул каких-либо изменений к лучшему, двигатель позитивного развития. Если ты чем-то недоволен, то скоро придет идея, как изменить свою жизнь к лучшему. То есть и в плане «свободы», и в плане «счастья» эта ожидаемая идея является аналогом обратной связи для этих двух понятий. На наших встречах участники практически не высказывались на тему «удовлетворенности», восприняли ее буквально, как нечто само собой разумеющееся.

Далее в данном материале будет приведен критический обзор работ (кейсов) из коллективной монографии «Организационное поведение и управление человеческими ресурсами». По мысли автора, суть гуманитарного управления лучше пояснить в сравнении с работами коллег в этой же области — организационного управления и управления персоналом.

В кейсе А. Л. Замулина «Жизнь как борьба: Лидерство и власть в компании “Новый мир”» [Замулин, 2010а] описываются события в компании — лидере поставок алкоголя на северо-западе России и прослеживается, как постепенно вся власть в компании сосредотачивается в руках генерального директора. Этот процесс сопро-

вождается снижением мотивации сотрудников, потерей компанией рыночных позиций. Атмосфера в компании характеризуется все большей подозрительностью и нетерпимостью к самостоятельному поведению. Кейс поднимает вопросы последствий манипулятивных стратегий управления, субъективных и объективных причин деструктивного поведения лидера. Материал кейса интересен при изучении таких вопросов, как личность лидера, стиль лидерства, власть в организации, кадровая политика компании. Данный кейс основывается на реальных событиях.

Отметим прежде всего стратегическую ошибку генерального директора Виктора. Бизнес — это война, а не возможность развлечься, отдохнуть или весело провести время, а также не возможность проявить свое самодурство или необоснованную власть. Если ты не выбьешь своих конкурентов с рынка, то выбьют тебя. Так что автор кейса А. Л. Замулин сильно смягчил формулировку в заглавии. Судя по описанию в данном кейсе истории описываемого бизнеса, сначала это была дружная, сплоченная команда единомышленников. Но потом генеральный директор увлекся «подминанием» своих неугодных заместителей вместо совершенствования технологий своего бизнеса, отлаживания бизнес-процессов. Только в конце кейса упоминается о предложении финансового директора фирмы Сергея об автоматизации склада. Это нужно было делать вначале. Тогда фактор воровства был бы либо ликвидирован, либо стал минимальным. Кстати, автор кейса А. Л. Замулин совсем не учитывает того, что алкоголь, которым торгует фирма, является в нашем обществе особым товаром. Несомненно, это наложило свой отпечаток на всю историю фирмы. По-видимому, и присутствующая на этой фирме многочисленная и развитая служба безопасности с ее слежкой за сотрудниками, и всевидящая система наблюдения, и страх оказаться заподозренным в «нелояльности» к руководству фирмы — все это отражение того, что торговля производится именно алкоголем.

В нашем социуме за подпольную торговлю ворованным вином или водкой могут и убить. Известно, что представители южных республик, продавая домашнее вино собственного изготовления в торговых точках на рынках городов России, были вынуждены терпеть некоторые трудности. В рассматриваемом кейсе достаточ-

но отчетливо высвечена кадровая проблема упоминаемой фирмы. Между тем проблема кадров — это одна из центральных проблем любого бизнеса. Вместо «подминания» и увольнения своих негодных подчиненных генеральному директору лучше было бы так организовать управление фирмой, чтобы все «ниточки» бизнес-процессов сходились к нему (раз уж так он хотел), но тогда ему пришлось бы всегда «держатъ руку на пульсе» и к тому же досконально, до малейших тонкостей знать все детали, все подробности своего бизнеса. В кейсе указывается, что на этой фирме не берегли, не ценили кадры, расставались с увольняющимися без сожаления, так как на рынке трудовых ресурсов никогда не было недостатка в хороших кандидатурах и можно было выбрать лучших из лучших.

С точки зрения гуманитарного управления стиль управления со стороны генерального директора нужно было изменить с самого начала. Что делать сейчас для изменения ситуации к лучшему? С помощью консультаций специалистов по гуманитарному управлению генеральному директору Виктору было бы неплохо прежде всего поработать над собой, изжить свои недостатки в плане отношения к своим сотрудникам, может быть, радикально измениться. Далее, в случае успеха в этом вопросе, такую же работу, по-видимому, хорошо бы провести с директорами по направлениям деятельности и с топ-менеджерами компании. Если это получится — будет замечательно, а если не получится, то придется, опять-таки с помощью консультаций специалистов по гуманитарному управлению, начинать процесс замены персонала.

В кейсе А. Л. Замулина «Личностный кризис лидера и кадровая политика компании» [Замулин, 2010б] описывается ситуация в компании — лидере по производству и продаже дверей. Компания столкнулась с серьезными сложностями в своем развитии — прибыльность бизнеса падает, после передачи части полномочий от владельца фирмы новому исполнительному директору ряд ключевых руководителей покинули компанию. На уровне топ-менеджмента возникла конфликтная ситуация. Обострились личные проблемы у владельца компании, который, осознавая свой вклад в проблемную ситуацию, размышляет о возможных действиях. Данный кейс основывается на реальной консалтинговой

деятельности автора кейса. Рассматривая текст этого кейса, нетрудно прийти к выводу, что Михаил Петрович, владелец крупной компании по производству и продаже дверей, длительное время сам осуществлял оперативное управление компанией. Он был директором и исполнял многие функции. Но потом (спустя десять лет) что-то случилось, и он решил отойти от дел. Из материалов кейса не явствует, что было причиной такого решения. Возраст владельца компании указан — 45 лет, то есть не старый, и про плохое здоровье нет никаких сведений. По-видимому, что-то его сломало. Человек неглупый, ездил на семинары по личностному росту, развивался, пользовался услугами консультантов, посещал тренинги. В названии кейса его автор А. Л. Зумулин дает вводную, которая может быть ключом к разгадке. В тексте кейса упоминается несколько женских персонажей, и все они имеют непростые, конфликтные отношения между собой и с директором Михаилом Петровичем. Также в тексте кейса вскользь упоминается, что Михаил Петрович посещал занятия какой-то группы духовного (эзотерического) направления, может быть, с одной из своих сотрудниц, может, и без таковой. В любом случае на Михаила Петровича оказывалось воздействие, а он добровольно ему поддавался.

Теория гуманитарного управления в такой ситуации предложила бы следующее решение. Будет намного лучше и для бизнеса Михаила Петровича, да и для него самого, если он снимет это внешнее воздействие, удалит из своей жизни этих конфликтующих, скандальных женщин, временно перестанет посещать занятия упомянутой сомнительной группы и внимательно рассмотрит результаты ее воздействия на себя (может быть, для большей объективности для этого потребуется посторонняя помощь). Еще в данном кейсе есть сведения о работе Михаила Петровича с консультантом. Если доверять квалификации этого консультанта, то еще одна наша рекомендация будет следующей. Будет комфортнее и надежнее, если Михаил Петрович возьмет на работу таких сотрудников, для которых бизнес Михаила Петровича станет вторым домом, а сам Михаил Петрович для них будет свой, домашний, родной. Не зря там был вопрос консультанта о кофеварках и кулерах.

В кейсе С. В. Кошелевой «Повышение лояльности персонала торговой сети “Дом”» [Кошелева, 2010] рассматривается проблема повышения лояльности персонала динамично развивающейся торговой сети. Рост компании породил ряд неоднозначных эффектов в сфере удовлетворенности персонала организацией труда, мотивации, отношениях в производственных коллективах. Для анализа представлены данные исследования, касающиеся организации труда, мотивации персонала, социально-психологического климата и отношений, оказывающих влияние на удовлетворенность и лояльность производственного персонала. В этом кейсе на основе изучения приведенной информации дается оценка ситуации в компании, касающейся удовлетворенности производственного персонала, выявляются проблемы в сфере его мотивации и лояльности, формулируются рекомендации по повышению удовлетворенности и лояльности этой категории персонала.

Первое и самое главное замечание по этому кейсу — выводы автора основаны на нерепрезентативной выборке. В тексте указано, что анкетирование проводилось среди 82 сотрудников производственных подразделений, а всего численность производственных коллективов — около 1000 человек (в другом месте этого кейса есть ссылка на иную численность производственников — 746 человек). Таким образом, автором кейса С. В. Кошелевой делаются выводы о «лояльности» или «нелояльности» к фирме только малой части (8,2% и соответственно 10,9%) сотрудников производственных подразделений. А что же остальные работники сферы производства?

Специалист по гуманитарному управлению в такой ситуации предложил бы следующее — выяснить, по какой причине подавляющее большинство сотрудников производственных подразделений не приняло участие в анкетировании (вероятно, руководство фирмы воспользовалось услугами консалтинговой организации и оплатило ее услуги). А для этого, скорее всего, необходимо внедрить в данные производственные подразделения негласных информаторов (временно перевести туда нескольких надежных сотрудников с заданием выяснить обстановку). Потому что прямые вопросы ничего бы не дали (были бы уклончивые, неправдивые ответы). Если бы эта акция высветила бы какие-либо серьезные

проблемы, более важные, чем определение «лояльности» сотрудников, то, вероятно, руководству фирмы пришлось бы заняться этими новыми проблемами.

К сожалению, мысль автора кейса С. В. Кошелевой не пошла в этом направлении. Следом, по-видимому, было бы неплохо заинтересовать работников производства в этом анкетировании, пригласить их к сотрудничеству. Например, с каждым желающим принять участие в анкетировании заключалось бы дополнительное трудовое соглашение (для надежности), по которому анкетиремый получал бы бесплатный обед в день мероприятия и после заполнения анкеты отпускался бы на полдня в отгул. Анкетирование при этом должно быть именным (с фамилией и подписью работника). Данный кейс интересен, в нем ставится (но, к сожалению, не развивается) проблема «вынужденной лояльности», «демонстративной лояльности», то есть проблема чуткости руководства фирмы к скрытым, но назревающим и накапливающимся задачам. Хороший специалист по гуманитарному управлению уже сразу, по внешнему виду и поведению сотрудников может определить эти скрытые факторы, назревающие и накапливающиеся задачи. И, как правило, анкетирования не потребуется.

Подведем некоторые итоги вышеизложенному. В двух кейсах, принадлежащих автору, а также в трех сторонних кейсах, которые были критически осмыслены, даны элементы теории гуманитарного управления человеческим материалом на уровне индивидуальной работы и на уровне работы с малыми или с большими группами. Что же в целом представляет собой гуманитарное управление как концепция, чем же по-крупному предлагаемая теория отличается от других существующих подходов? Корень различия в том, что обе стороны процесса управления (и управляющая сторона, и управляемая сторона) взаимодействуют в этом процессе не только при взаимопонимании и при взаимообучении, но и при непрерывном усилении интереса к этому взаимопониманию и взаимообучению. То есть как управляющие, так и управляемые сознательно и добровольно осуществляют эти партнерские отношения в процессе управления, достигая при этом общую цель. Более того, этим двум сторонам процесса управления выгодно осуществлять именно эти указанные отношения, так как любое другое их пове-

дение, любая другая их стратегия взаимодействия приведет к потерям как той, так и другой стороны. При этом указанное свойство прослеживается на всех уровнях взаимодействия — от межличностного и индивидуального уровня до общенационального и международного уровня.

В данном материале очень мало уделено внимания еще одному свойству предлагаемой концепции, а именно — глубине гуманитарного управления, то есть насколько глубоко проработано и продумано взаимодействующими сторонами процесса управления разнообразные аспекты этого процесса. Однако фактически этот круг вопросов является скорее искусством взаимодействия указанных сторон, и здесь очень трудно, а скорее и невозможно дать какие-либо общие рекомендации. По-видимому, тут уже начинает работать опыт применения теории гуманитарного управления.

Литература

- Замулин А. Л.* Жизнь как борьба: Лидерство и власть в компании «Новый мир» // Организационное поведение и управление человеческими ресурсами: кейсы из коллекции ВШМ СПбГУ / под ред. И. В. Гладких, В. Н. Мининой. СПб.: Высшая школа менеджмента, 2010а. С. 39–44.
- Замулин А. Л.* Личностный кризис лидера и кадровая политика компании // Организационное поведение и управление человеческими ресурсами: кейсы из коллекции ВШМ СПбГУ / под ред. И. В. Гладких, В. Н. Мининой. СПб.: Высшая школа менеджмента, 2010б. С. 33–38.
- Зубов С. В.* Некоторые вопросы гуманитарного управления процессом образования // Образование. Транспорт. Инновации. Строительство: сб. науч. трудов нац. науч.-практ. конф. Омск: СибАДИ, 2018. С. 669–673.
- Кошелева С. В.* Повышение лояльности персонала торговой сети «Дом» // Организационное поведение и управление человеческими ресурсами: кейсы из коллекции ВШМ СПбГУ / под ред. И. В. Гладких, В. Н. Мининой. СПб.: Высшая школа менеджмента, 2010. С. 15–32.
- Энциклопедия мудрости / сост. К. Андриевская, М. Агеев. М.: РООССА, 2014.

Раздел 2. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА

ЦИФРОВАЯ КУЛЬТУРА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ КАК ДРАЙВЕР СФЕРЫ ТРУДА¹

Л. Г. Титаренко

В статье рассматриваются актуальные проблемы формирования цифровой культуры молодых специалистов в эпоху цифровой трансформации. Целью исследования было выявление уровня развития цифровой культуры у выпускников вузов и понимания ими, какие знания и компетенции будут востребованы на практике. Результаты исследований, проведенных в Санкт-Петербурге и Минске, подтверждают важность высокого уровня цифровой культуры молодых специалистов, занятых в трудовом процессе. Научная новизна статьи определяется выделением научных подходов к проблеме, структуры цифровой культуры, актуализацией роли цифровых компетенций в подготовке студентов-старшекурсников к выполнению ими роли драйвера сферы труда. Научная значимость исследования состоит в раскрытии угроз процессов цифровизации, а практическая — в разработке рекомендаций по развитию цифровой культуры у студентов вузов и молодых профессионалов.

Ключевые слова: цифровая культура, цифровая трансформация, молодые специалисты, цифровые компетенции, угрозы цифровизации.

DIGITAL CULTURE OF YOUNG SPECIALISTS AS A DRIVER OF THE SPHERE OF WORK

L. G. Titarenko

The article examines the problems of digital culture of young specialists developed in the process of digital transformation. The goal of studies was to identify the level of digital culture among university graduates and young professionals. The results of studies carried out in St. Petersburg and Minsk confirm the importance of digital culture of young professionals involved in the labor market. Scientific novelty is determined by the allocation of scientific approaches to the problem, the structure of digital culture, actualization of the role of digital com-

¹ Работа выполнена с финансовой поддержкой гранта БРФФИ № Г18Р-241.

petencies in preparing senior students for their role as a driver in the sphere of work. Several threats of digitalization processes were also disclosed. Practical significance of study lies in developing recommendations for the development of digital culture among university students and young professionals.

Keywords: digital culture, digital transformation, young professionals, digital competences, digitalization threats.

Введение: Технологические уклады экономики и задачи цифровизации

Цифровизация — одна из ключевых характеристик развития современного общества, которая охватывает как сферу высшего образования, так и сферу труда. Государства постсоветского пространства с опорой на науку постоянно обращаются к этой проблеме.

Правительство Российской Федерации в июле 2017 г. утвердило программу «Цифровая экономика Российской Федерации», рассчитанную на несколько десятилетий. Сегодня государственная программа цифровизации является одним из приоритетов деятельности нового правительства и ключевой в ряду других программ. В составе национальной программы цифровой экономики имеется и федеральный проект «Кадры для цифровой экономики», утвержденный в 2019 г.²

В Государственной программе «Цифровое развитие Беларуси» на 2021–2025 гг. признана стратегическая важность перехода к цифровой экономике³.

Однако экономика обеих стран является многоукладной: самые передовые регионы находятся на этапе развития пятого и даже становления шестого уклада, многие регионы остаются на уровне четвертого, а некоторая часть — ниже этого уровня. Поэтому на повестке стоят задачи широкого развития пятого технологического уклада. Напомним, что технологический уклад определяется не

² Цифровая экономика РФ. URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858/> (дата обращения: 13.01.2020).

³ Государственная программа «Цифровое развитие Беларуси» на 2021–2025 гг. URL: https://www.mpt.gov.by/sites/default/files/prezentaciya_obshchaya_gosprogramma_.pdf (дата обращения: 10.03.2021).

отдельной сферой экономики, а всей совокупностью тесно связанных между собой производств, имеющих единый технико-технологический уровень и развивающихся синхронно. Ядро пятого технологического уклада, преобладающего в самых развитых странах мира, формируют новейшие технологии в разных областях. Однако в самых экономически продвинутых странах значимую долю экономики уже составляет шестой технологический уклад. Эти страны ориентируются на развитие нано- и биотехнологий, клеточных и ядерных технологий, использование стволовых клеток, создание новых видов транспорта и т. п. Пятый и шестой уклады сближает то, что ключевым фактором и того и другого являются микроэлектронные компоненты.

Поскольку ни Российская Федерация, ни Республика Беларусь не являются государствами с преобладающим пятым технологическим укладом, обе страны в экономике играют роль догоняющих. Необходим рывок в технико-экономическом развитии обеих стран.

Становление самого высокого технологического уклада связано с четвертой промышленной революцией, или индустрией 4.0 [Шваб, 2016; Липкин, 2017]. Она характеризуется взаимозависимостью технологических, социальных, культурных, политических изменений, охватывает все сегменты рынка и общества в целом. Как утверждает А. Рот, «концепция Индустрии 4.0 предполагает объединение современных интернет-технологий с производственным оборудованием и средствами автоматизации, направленное на организацию и контроль всей цепи создания стоимости на протяжении всего производственного цикла изготовления продукции» [Рот, 2017, с. 15]. Развертывание четвертой промышленной революции требует приоритетного развития цифровой трансформации.

Насколько большое расстояние потребуется преодолеть нашим странам на этом пути? В какой-то мере ответить на этот вопрос помогают глобальные рейтинги, а точнее — место в них России (а в некоторых рейтингах — и Беларуси)⁴.

⁴ Россия в ИТ-рейтингах. URL: https://www.tadviser.ru/index.php/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F:%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D1%8F_%D0%B2_%D0%98%D0%A2-%D1%80%D0%B5%D0%

Институт статистических исследований и экономики знаний Высшей школы экономики разработал индекс цифровизации бизнеса, который характеризует скорость адаптации к цифровой трансформации организаций предпринимательского сектора. Он рассчитывается по пяти показателям: уровень использования широкополосного интернета, облачных сервисов, RFID-технологий, ERP-систем и включенность в электронную торговлю. В 2019 г. лидером здесь являлась Финляндия (индекс 50). Россия получила 28 пунктов и находилась в одном ряду с такими странами Центральной и Восточной Европы, как Болгария, Венгрия, Польша и Румыния⁵.

По индексу нового международного рейтинга конкурентоспособности в цифровой среде (IMD World Digital Competitiveness Ranking), разработанному швейцарской бизнес-школой IMD, в 2018 г. Россия заняла 40-ю позицию из 63. Этот рейтинг составляется по трем направлениям: «Знания» (качество обучения, образования и науки), «Технологии» (регуляторная среда, финансовый капитал в ИТ-отрасли, состояние интернет- и коммуникационных технологий) и «Будущая готовность» (уровень готовности использовать цифровую трансформацию).

По рейтингу развития информационно-коммуникационных технологий (IDI) в 2017 г. Россия занимала 45-е место, хотя госпрограмма «Информационное общество (2011–2020 гг.)» предусматривала, что в 2017 г. Россия поднимется на 42-е место. IDI рассчитывается как среднее арифметическое трех субиндексов: первый характеризует доступ населения к информационно-коммуникационным технологиям (далее ИКТ) и оценивается в России в 7,23 балла, второй субиндекс показывает использование ИКТ на территории страны (составляет в России 6,13 балла), третий субиндекс оценивает навыки использования ИКТ, которыми владеет население. В России это самый высокий из трех показателей: он

В9%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B3%D0%B0%D1%85 (дата обращения: 09.03.2021). — Далее в статье, если не указано иное, рейтинги приводятся по данному источнику.

⁵ Цифровая экономика. Высшая школа экономики. 03.10. 2019. URL: https://issek.hse.ru/data/2019/10/03/1542994758/NTI_N_146_03102019.pdf (дата обращения: 09.03.2021).

составил 8,62 балла и положительно повлиял на общий рейтинг IDI. При этом учитывалось то, что срок обучения в школе составляет 12 лет, индекс получения среднего образования в стране составляет 100,59, индекс получения высшего — 78,65. По этому рейтингу Беларусь в 2017 г. заняла 32-е место, получив 7,55 балла. Среди стран СНГ Беларусь заняла по этому рейтингу первое место. По 11 показателям этого индекса Беларусь добилась больших успехов⁶. По индексу глобальной кибербезопасности (Global Cybersecurity Index) Россия была 11-я в 2017 г.

В рейтинге самых инновационных экономик мира Bloomberg Innovation Index 2020 Россия расположилась на 26-м месте (данные опубликованы в январе 2020 г.). Первое место здесь заняла Германия. Как считают мировые аналитики, недостаток инноваций в высшем образовании приводит к росту беспокойства в мире. По числу исследователей на 1 млн жителей Россия была в 2018 г. на 32-м месте. По мнению аналитиков данного рейтинга, лучше всего в России обстоят дела с распространением высшего образования. В оценке посещаемости занятий в вузах и доли дипломированных специалистов Россия занимает пятое место, уступая только Сингапuru, Ирану, Южной Корее, Китаю. В целом положение России и Беларуси в мировых ИТ-рейтингах отражает их успехи в продвижении технологий индустрии 4.0. У стран есть движение вперед, но их результаты недостаточны по сравнению со странами-лидерами.

Поскольку развитие ИКТ и овладение ими тесно связано с цифровой культурой, особый интерес представляют вопросы формирования у студентов как будущих молодых специалистов такой цифровой культуры, которая востребована современной сферой труда. Мы исходим из тезиса, подтвержденного опытом мирового развития, что модернизация успешно реализуется тогда, когда есть подготовленные и востребованные экономикой кадры, владеющие соответствующими технологиями. Не только ИКТ сами по себе, но и специалисты, владеющие этими технологиями,

⁶ Беларусь сохранила 32 позицию в рейтинге Международного союза электросвязи. 15.05.2018. URL: <https://thinktanks.by/publication/2018/05/15/belarus-sohranila-32-pozitsiyu-v-reytinge-mezhdunarodnogo-soyuza-elektrosvyazi.html> (дата обращения: 15.05.2018).

являются драйверами развития экономики. Сколько таких кадров необходимо сегодня в России и Беларуси в целом, точно неизвестно. Однако важна не столько количественная оценка наличия этих специалистов, сколько качество их подготовки по овладению ИКТ, соответствующими знаниями и навыками, в более широком смысле — специалистов с достаточным уровнем развития цифровой культуры. Пока, как считают многие ученые, не преодолен разрыв между качеством подготовки специалистов для цифровой экономики и запросом рынка труда [Бродовская и др., 2019б]. На практике это означает, что уровень цифровой культуры и компетенций подготовленных в вузе специалистов не полностью соответствует запросам экономики, то есть молодые специалисты не готовы стать драйверами цифровой экономики. Поэтому проблема эффективной вузовской подготовки кадров для цифровой экономики остается актуальной.

Цифровая культура: методология исследования

Нашим проблемным исследовательским полем является формирование цифровой культуры молодых специалистов в процессе вузовского обучения посредством развития знаний ИКТ, поскольку новая задача высшего образования — научить адаптировать и применять полученные знания к инновационной экономической системе [Гусейн-заде, 2018, с. 12]. Мы исходим из того, что молодые специалисты будут широко использовать сформированную в вузе цифровую культуру в трудовой деятельности и смогут внести вклад в цифровизацию любой сферы, поскольку «цифровизация и технологизация становятся ключевыми характеристиками функционирования экономики, промышленности и общества в целом» [Черняк, 2020, с. 177].

Цифровая культура — центральный концепт в рамках избранной темы. Его анализ предполагает уяснение, в рамках какого теоретико-методологического подхода мы будем его исследовать. О самом понятии цифровой культуры в зарубежной литературе пишут давно и в разных контекстах [Gere, 2002; Bollmer, 2018]. Один из современных авторов, британский историк Ч. Гир считает, что здесь речь идет об отношении культуры и технологии и что

это понятие описывает специфику технологических артефактов и символических систем в их функциональном единстве [Gere, 2002]. Однако такое пояснение еще не дает возможности выделить структурные компоненты цифровой культуры. Следуя в этом же русле, Н. Л. Соколова отмечает, что исследование цифровой культуры предполагает не только анализ ее разных феноменов, но и исследование «того, что происходит с культурой в эпоху распространения цифровых технологий» [Соколова, 2012, с. 9].

Среди имеющихся в научной литературе подходов и направлений выделяют два, противостоящие друг другу и пользующиеся поддержкой среди зарубежных и отечественных ученых и практиков (см., напр.: [Галкин, 2004, с. 40; Черняк, 2020, с. 177]). Первый из этих подходов — технократический, в рамках которого технологии рассматриваются как средство решения социальных проблем. Он существовал долгие десятилетия [Masuda, 1980; Капельман, 2000] и сегодня активно используется в работах по цифровому обществу [Doueïhi, 2011]. Согласно данному подходу, технико-технологическое развитие предопределяет тенденции развития общества. В рамках этой методологии цифровая культура должна широко развиваться и включать в себя прежде всего технико-технологические аспекты. Эта методология характеризуется принципом технологического детерминизма, которому подчиняются и система образования, и экономика, и культура. Будущее человеческого общества — виртуализация реальности и цифровизация всей жизнедеятельности, превращение цифровой культуры в ядро человеческой культуры.

Второй из основных упомянутых методологических подходов — гуманитарный, или социально-философский, или подход культурно-детерминистский, в рамках которого анализируются мировоззренческие, гносеологические проблемы бытия человека в виртуализированном мире, разные формы интеграции традиционной и цифровой культуры, грядущие угрозы дегуманизации личности, критикуется чрезмерный рост цифровизации в сфере культуры, а также радикальный пересмотр ценностей и норм человеческой деятельности. Так, некоторые авторы предостерегают от абсолютизации роли цифровизации в развитии общества и подчеркивают необходимость сохранения «человека разумного»

[Багдасарян, 2018; Прокудин, Соколов, 2013]. В. А. Кутырев в своем интервью А. С. Нилогову говорит об угрозах, которые несет человечеству экспансия высоких (постчеловеческих, как утверждает В. А. Кутырев) технологий. Философ считает, что эта экспансия может привести к гибели человека и цивилизации в их антропоморфных параметрах, что явилось бы крахом человечества [Кутырев, Нилогов, 2014].

Имеется также тенденция к конвергенции гуманитарного и естественно-научного подходов к анализу цифровой культуры [Лешкевич, 2014], осуществляемой на основе методологии синергетики в рамках междисциплинарного подхода, исходящего из необходимости целостного рассмотрения феномена цифровой культуры. По мнению Л. В. Баевой, цифровая, или электронная, культура — это современный феномен, сфера человеческой деятельности, связанная с созданием электронных копий духовных и материальных объектов. Данная культура продуцирует многие новые вызовы человечеству и не сводима ни к каким ранее существовавшим феноменам [Баева, 2013].

О процессе конвергенции социально-гуманитарного знания и технотнауки в исследовании цифровой культуры пишет и Е. Е. Елькина. Анализируя две модели человека, многомерную и оцифрованную, автор подчеркивает, что вторая модель как «результат конвергенции технотнауки и социально-гуманитарного знания определяет стратегии общественного развития, включая сферу образования и культуры. Она отвечает текущим потребностям цифровой экономики, но несет риски для будущего человечества» [Елькина, 2018а, с. 68]. Сегодня именно эта модель «оцифрованного человека» в той или иной мере востребована в экономике, включая российскую и белорусскую.

При рассмотрении цифровой культуры мы будем исходить из гуманитарного методологического подхода, допуская необходимость его дополнения техническим, то есть признавая, что цифровизация экономики и широкое внедрение цифровой культуры в сферу труда и образования стало доминирующим направлением их анализа в нашем обществе.

Постараемся связать рассмотрение цифровой культуры со сферами образования и труда, поскольку формирование цифро-

вой культуры тесно связано со сферой вузовского образования (наряду с другими сферами, в которых цифровая культура также может формироваться, — практическая деятельность, самообразование, повышение квалификации) и со сферой приложения данной культуры, которой будет не только труд, но и другие области жизнедеятельности, подвергшиеся цифровизации (досуг, банковское дело, торговля, туризм, медицина, наука, искусство, политика, право и т. п.).

Сначала определим понятие цифровой культуры в целом, а затем рассмотрим его в контексте указанных двух сфер (образования и труда). В содержание цифровой культуры обычно включают определенный уровень цифровых знаний, цифровые ценности, новые коммуникационные связи, цифровые навыки по использованию знаний информационных технологий, специальные цифровые компетенции по овладению ИКТ и практики применения указанных знаний, навыков и компетенций в конкретной сфере жизнедеятельности (включая сферу экономики). В целом «цифровая культура не представляет тотальной цифровизации, она репрезентирует многообразие моделей, сформированных интеграцией цифровых технологий с другими формами знаний и деятельности» [Елькина, 2018б, с. 74]. Отсюда следует, что могут конструироваться разные модели цифровой культуры, учитывающие специфику ИКТ в разных сферах жизнедеятельности. Наличие таких моделей подтверждает возможности разнообразия в использовании цифровых технологий в разных областях жизни общества, включая сферу образования.

Важное место в структуре цифровой культуры занимают цифровые компетенции, определяющие выбор способов применения субъектом имеющихся знаний к решению конкретных задач в той или иной сфере деятельности. Определение цифровых компетенций как одних из ключевых для развития экономики нынешнего века было дано в документах Европейского союза много лет назад⁷. Это определение подчеркивало, по существу, их доминирующее отличие от других ключевых компетенций — творческое использование информационно-компьютерных технологий

⁷ См. об этом подробнее: [Ковалев, 2018].

для решения задач в любой сфере человеческой жизнедеятельности. Система высшего образования, развивая у молодого поколения цифровую культуру и цифровые компетенции, готовит их не только к эффективной занятости в сфере экономики, но и к жизни в целом в новой, цифровой реальности.

Подчеркнем креативный, творческий характер цифровых компетенций, который означает, что их использование дает возможность иметь особенности в разных сферах деятельности.

Творческий подход к применению ИКТ соответствует модели креативного действия, разработанной в конце XX в. немецким социологом Х. Йоасом на основе развития им идей американского прагматизма и символического интеракционизма. В трактовке человеческого действия, представленной Х. Йоасом, креативность является его универсальной характеристикой: даже на уровне повседневных практик, когда субъект приступает к действию, не представляя в деталях его результат, он может допустить определенную свободу действий (по сравнению с имеющимися рутинными схемами действий) в достижении результата. Тем самым субъект действия неосознанно проявляет свою креативность [Йоас, 2005]. Данный тезис, возможно, неприменим к рутинным повторяющимся действиям с использованием ИКТ, но при выполнении нерутинной работы результат в большей мере зависит от уровня знаний и компетенций субъекта. Отметим, что еще Ё. Масуда утверждал, что информационное общество благодаря новым технологиям становится «обществом с высокой интеллектуальной креативностью» [Masuda, 1980, p.3]. Однако в этом случае речь идет о теоретической модели общества, реальность же нынешней цифровизации может отличаться от нее.

Как показало «INI_2019: Исследование трудовых компетенций в условиях цифровизации экономики и общества», проведенное в Санкт-Петербурге в 2019 г. под руководством Р.В. Карапетяна и И.Л. Сизовой⁸, городское трудоспособное население проявляет слабую мотивированность к развитию ИКТ: только 38 % опрошен-

⁸ Выборка составила 1000 респондентов — жителей города. Исследование проведено на базе ресурсного центра «Центр социологических и интернет-исследований» Научного парка Санкт-Петербургского государственного университета.

ных хотели бы повысить свои цифровые компетенции [Карапетян и др., 2020, с. 128]. Граждане намного лучше освоили ИКТ как рядовые пользователи гаджетов и программных продуктов интернета в повседневной жизни для своих повседневных нужд (такими навыками владеет большинство опрошенных). Имеющихся знаний большинству опрошенных хватает и для выполнения профессиональных обязанностей, так как цифровизация неодинаково затрагивает разные профессии: чем ниже технологический уклад конкретного производства, тем меньше заинтересованы в развитии своих ИКТ работники. Только 3 из 10 респондентов согласны, что надо постоянно обновлять знания ИКТ или что этого требует их рабочее место. Возрастная группа 18–29 лет оказалась самой мотивированной в изучении ИКТ, самой опытной в их использовании на рабочем месте и выражающей желание постоянно обновлять свои знания ради карьерного роста. Результаты указанного исследования выявили, что не всегда рабочее место требует роста цифровой культуры, по этой причине не все работники заинтересованы в этом. Вместе с тем очевидно, что определенный уровень цифровой культуры имеется практически у всех жителей большого города.

Развитая цифровая культура, востребованная в цифровой экономике, связана с такими инструментами, как работа с базами данных, машинное обучение, компьютерное моделирование, статистический анализ, работа с графическими редакторами и т. п. Важно подчеркнуть, что цифровой культурой, то есть знаниями и умениями использовать инструменты, предлагаемыми современными ИКТ, должен обладать не только специалист (молодой или более зрелый), который получил соответствующее профильное образование, но буквально каждый выпускник вуза, будь то естествовед, гуманитарий или специалист в технической сфере. Можно согласиться с подходом к определению цифровой культуры, согласно которому она амальгамирует ИКТ, с одной стороны, и социокультурные знания — с другой [Можаева, Можаева-Ренья, 2014]. Поэтому высокий уровень овладения цифровой культурой предполагает, что сотрудник (специалист) в любой сфере деятельности грамотно формулирует задачи в своей предметной области с учетом знания программирования, использования баз

данных, статистического анализа. Эти знания необходимы в любой деятельности, связанной с экономикой, логистикой, банковским делом. Но и сотрудники в сфере современных коммуникаций должны владеть навыками работы с графическими редакторами, другими цифровыми инструментами. Современного врача трудно представить без высокого уровня знаний и компетенций по использованию ИКТ. То же самое можно сказать о современных биологах, филологах, а также обо всех преподавателях вузов и других специалистах [Блинникова, 2020].

Со ссылкой на работы Д. В. Галкина авторы Е. В. Гнатышина и А. А. Саламатов утверждают, что «к основным феноменам, определяющим единую современную цифровую культуру, относятся персональный компьютер и все многообразие цифровых устройств: Интернет, искусственный интеллект, системное и прикладное программное обеспечение, компьютерная графика и системы виртуальной реальности, цифровые форматы традиционных средств коммуникации (книги, фотографии, аудио- и видеозаписи, цифровое ТВ и т. п.), компьютерные игры, технологическое искусство» [Гнатышина, Саламатов, 2017, с. 20]. Значение цифровой культуры в современную эпоху трудно переоценить, поскольку, «как и любой тип культуры, культура цифровая определяет образ жизни, мотивацию, особенности коммуникации, поведение человека» [Гнатышина, Саламатов, 2017, с. 22].

Развивая анализ цифровой культуры, Д. В. Галкин рассматривает различные уровни ее понимания. Он выделяет материальный, функциональный, символический, ментальный и духовный уровни [Галкин, 2012, с. 15]. По мнению исследователя, все эти уровни должны учитываться в теоретическом рассмотрении данного феномена. С другой стороны, Д. Е. Прокудин и Е. Г. Соколов считают необходимым обратить внимание на то, что цифровая культура представляет новые культурные поля, которые, пересекаясь с ядром культуры, приводят к тому, что «восприятие всего пространства культуры становится мозаичным», а в перспективе вполне могут иметь место трансформации всей культуры [Прокудин, Соколов, 2013, с. 83].

На основе проведенного анализа в цифровую культуру необходимо включать и ценности, и компетенции, и соответствующие

практики, и модели сетевого общения людей, равно как и новые стереотипы поведения в цифровой среде.

Если понимать цифровую культуру прежде всего как совокупность компетенций, характеризующих способность использования ИКТ для эффективной жизнедеятельности в новой цифровой среде, для взаимодействия с обществом, а также для решения цифровых задач в профессиональной деятельности, можно выделить в ее структуре такие компоненты, как навыки, знания, компетенции, ценности, которые слиты воедино в деятельности субъектов. Она опирается на достижения информационной культуры и определяет основные компетенции, которыми должны обладать современные специалисты (включая и выпускников вуза, и работающих сотрудников) [Елькина, 2018б, с. 72].

Цифровая культура проявляется в нацеленности субъектов на приоритетное использование ИКТ в решении любых жизненных и трудовых задач; она ориентирует на системную творческую работу с инновациями, принятие решений на основе анализа баз данных, на сетевые коммуникации и свободный широкий обмен мнениями, информацией. Цифровая культура предполагает гибкость и адаптивность в поиске новой информации и проверке гипотез, в выборе оптимальных подходов к решению профессиональных задач [Рыжков, 2019]. Таким образом, цифровая культура обуславливает необходимость владения определенным набором знаний, навыков и компетенций, которые реализуются и в этом мышлении, и в деятельности субъектов по реализации тех или иных задач.

В цифровую культуру включаются также «цифровые ценности», то есть ориентации субъекта на цифровую трудовую деятельность, на цифровые коммуникации и цифровую повседневную деятельность (пользование гаджетами). В цифровых ценностях информационные аспекты цифровой культуры, воплощенные в материальные формы, тесно переплетаются с нематериальными. В ценности цифровой культуры фирмы включаются сами работники, специалисты как человеческий капитал и основной ресурс развития организации. Этот капитал требует постоянных новых инвестиций в знания и компетенции персонала, то есть материальные и нематериальные ресурсы становятся неразрывными.

Ценностью цифровой культуры являются электронные базы данных, поскольку они составляют фундамент для анализа ситуации, принятия решений, адаптации деятельности и ее продуктов к запросам клиентов [Рыжков, 2019].

Специалисты, обладающие цифровой культурой, являются одновременно и носителями цифрового капитала, то есть субъектами воплощения навыков и компетенций в конкретные практики цифровизации, в трудовую деятельность. Специалисты с развитой цифровой культурой обладают и более высоким трудовым потенциалом, компонентом которого является модернизационный потенциал, то есть «готовность и ориентация субъекта на участие в модернизационной активности» [Кошарная, Рыжкова, 2012, с. 86]. Он в той или иной мере имеется у любого работника, однако эффективно развивается при сознательной мотивации субъекта деятельности на получение новых знаний и изучение ИКТ, которые применяются в трудовой деятельности и вносят вклад в модернизационное развитие цифровой экономики. Несмотря на важность формирования модернизационного потенциала уже в вузе, российские исследования показали, что пока эти ориентации «не выступают значимым регулятором повседневных практик» студентов [Кошарная, Рыжкова, 2012, с. 86]. Исследования, проведенные среди белорусского студенчества, также подтвердили, что только 20–25 % респондентов развивают у себя такой потенциал на этапе вузовского обучения, однако «именно этот компонент потенциала, включающий и овладение ИКТ, может быть эффективно реализован в последующей трудовой деятельности» [Титаренко, 2019, с. 29].

Цифровая культура тесно связана с трудовым потенциалом населения: чем выше цифровая культура, тем выше трудовой потенциал и выше вероятность успешного трудоустройства имеющих такой потенциал субъектов (включая более высокую оплату труда и возможности личной профессиональной карьеры).

Цифровые компетенции как ключевая составляющая цифровой культуры и трансформации высшего образования

Как утверждают российские исследователи, в области вузовской подготовки кадров государство ставит в качестве основной задачи «создание условий для подготовки кадров цифровой экономики», обладающих необходимыми компетенциями и мотивацией по их освоению, в то время как рынок труда должен опираться на требования цифровой экономики [Гнатышина, Саламатов, 2017, с. 20].

Важнейшей практической проблемой в отношении формирования цифровой культуры молодых специалистов остается понимание, как вузы могут лучше подготовить таких специалистов, что конкретно вузовская система может предложить сегодня молодому человеку, чтобы сделать его конкурентоспособным на рынке труда. Вузы должны иметь точную информацию, какие новые требования предъявляются к работнику, его компетенциям и мотивации в цифровой экономике. Иначе говоря, вузы должны знать ответы на вопросы, чему и как учить студентов в современных условиях.

Высшая школа остается базовым институтом для формирования цифровой культуры молодых специалистов, даже с учетом того, что в сфере труда они неизбежно будут доучиваться и получать дополнительные знания и навыки. Средняя школа не в состоянии развить цифровую культуру: она закладывает лишь ее азы. Если после окончания школы молодые люди поступают в высшие учебные заведения, то именно здесь они должны и могут получить набор знаний, навыков и компетенций цифровой культуры. В рамках компетентного подхода ключевым звеном здесь выступают компетенции.

Цифровые компетенции включают в себя широкий набор качеств по использованию информации (ее анализу, систематизации, активному поиску для решения конкретной задачи), коммуникативные навыки, умение работать с базами данных, использование имеющихся программ и создание новых, умение решать задачи с помощью адекватных цифровых средств и ресурсов. Вхо-

дят в цифровые компетенции также «понимание и использование норм работы в Интернете с электронными ресурсами», что включает не только соблюдение авторских прав, но и знание этических норм и принципов такой деятельности, а также «знание и применение технических средств для обеспечения компьютерной безопасности» [Князькова, 2018, с. 37], что чрезвычайно важно в современном глобальном мире.

Высшее учебное заведение может способствовать формированию у студентов набора цифровых компетенций, умений и знаний ИКТ. Как отмечается в Стратегиях развития Беларуси, до 2040 г. в стране должно быть обеспечено повсеместное применение ИКТ во всех сферах жизнедеятельности общества⁹. Обучение студентов цифровой культуре, оказание помощи в овладении ИКТ в условиях цифровизации с последующим использованием ИКТ в цифровой экономике признается важной задачей высшего образования и в России [Расторгуев, Тянь, 2019, с. 137].

В соответствии с новыми задачами в сфере образования вузы перестраиваются. Это не значит, что все обучение переносится в виртуальную сферу (в дистанционные курсы и самостоятельное освоение студентами цифровых практик), однако ряд университетов разрабатывают программы для всех уровней обучения по перестройке этого процесса. Смешанное и дистанционное обучение стали реальностью. Например, Национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики (ИТМО) в Санкт-Петербурге разработал новые дисциплины, способствующие освоению ИКТ и подготовке к эффективному включению в цифровую жизнедеятельность для каждого курса обучения [Блинникова, 2020]. Общей целью новых дисциплин является формирование цифровой культуры студентов. Подчеркнем важный момент: вуз признает, что все без исключения студенты нуждаются в цифровой культуре и ИКТ-компетенциях, поскольку все сферы жизни общества быстро изменяются в направлении информатизации. В Университете ИТМО считают, что овладение цифровой культурой относится к фундаментальному обучению

⁹ Стратегия «Наука и технологии 2018–2040». Минск: НАН Беларуси, 2017. С. 16.

ввиду ее универсальной востребованности. Все разработанные в университете дисциплины введены в учебный план как обязательные, большинство их осваивается дистанционными методами. Нынешнее поколение студентов уже не может обучаться традиционными методами. Именно с учетом социализации и ценностных установок молодого поколения и нужна трансформация всей системы образования — ее значительная виртуализация по формам обучения, введение новых дисциплин для овладения необходимыми знаниями ИКТ, широкое использование электронных баз данных, обновление содержания образования. Традиционные занятия сохраняются для консультаций с преподавателем по изучаемым темам, для проведения мастер-классов с преподавателями, для разбора практических упражнений по использованию ИКТ и приближенных к профессиональной практике студентов разного профиля обучения. Для студентов, заинтересованных в углубленном изучении цифровой культуры, предлагаются факультативы. Специальные курсы по обучению педагогическим информационным технологиям функционируют для всех преподавателей этого университета, потому что его руководство считает, что наличие ИКТ-компетенций является «определяющим для всех, кто работает и учится в вузе» [Блинникова, 2020]. Добавим, что вуз должен учить студентов применять ИКТ творчески, для чего используются развивающие задания при дистанционном и смешанном обучении, предлагаются вариативные подходы решения задач с помощью ИКТ.

В содержание цифровой культуры, кроме собственно цифровых компетенций, включаются так называемые универсальные компетенции (коммуникационные, управленческие, организационные), которых чаще всего не хватает на практике молодым специалистам [Ковалев, 2018, с. 37–42]. С учетом быстрой смены набора профессий в современной экономике значение набора таких компетенций, которые пригодятся на любом месте и в любой сфере деятельности, резко возрастает. Они включают умения работать в команде, коммуникабельность в коллективе, аналитические навыки, критическое мышление, управленческие навыки. Обычно современные работодатели стремятся подбирать кадры

с уже сформированными навыками и компетенциями, применимыми в любой сфере.

Приведем социологические данные Р.Абрамова и С.Климовой. Они эмпирически выявили качества, которые могут рассматриваться как необходимые индикаторы успеха и инновационности современных работников (это и есть универсальные компетенции): «уверенность в себе» и «внутренний контроль»; «установка на непрерывное образование», «освоение новых навыков и профессий»; «навык работы с источниками информации»; «социальная компетентность»; ориентация на цель и «практически постоянное состояние мобилизации для достижения этой цели» [Абрамов, Климова, 2010, с. 103–105]. Эти навыки и качества можно культивировать у студентов, занимающихся по любой вузовской специальности, так как они необходимы в любой сфере труда.

Чтобы отвечать на цифровые вызовы экономики и соответствовать запросам молодого поколения студенчества, в университетской среде следует обратить особое внимание на процесс виртуализации образования и социальных контактов в целом; на влияние цифровой науки на изменение структуры образовательного процесса; на трансформацию субъективности, роль интересубъективности; на возможное формирование новых моделей цифровой культуры и их трансляцию в процессе обучения [Елькина, 2018б, с. 71].

В литературе предложен целый набор необходимых преобразований. Так, М. М. Ковалев выдвигает приоритеты, выведенные из собственного опыта, но во многом сходные с теми преобразованиями, которые уже реализованы в ряде российских (и зарубежных) вузов, включая упомянутый Университет ИТМО. Этот набор включает, во-первых, открытие новых магистерских программ по широкому спектру специальностей, с учетом новых требований рынка труда (цифровой туризм, цифровое сельское хозяйство, цифровое здравоохранение и т. д.). Во-вторых, это переобучение всех без исключения преподавателей, повышение их информационной квалификации, с созданием онлайн-поддержки для преподавателей однотипных дисциплин, интеграции их усилий в трансформации читаемых курсов. В-третьих, необходим переход на смешанное обучение. В-четвертых, предлагается интеграция кор-

поративного и университетского образования. Далее автор предлагает значительно улучшить информационно-компьютерную подготовку школьников, ввести возможность обучения студентов в течение разных сроков (в зависимости от скорости овладения знаниями), развертывание широкого общения студентов, преподавателей и администрации посредством социальных сетей. В результате реализации всех приоритетов, по мнению М. М. Ковалева, университеты смогут стать драйверами цифровой экономики [Ковалев, 2018, с. 39–41]. Можно добавить, что университеты должны создавать необходимую цифровую среду для развития цифровой культуры и специалистов — ее носителей [Бродовская и др., 2019а]. Эта всеобъемлющая программа действий может стать основой для научно-практической дискуссии по проблемам виртуальной трансформации системы образования.

Хотелось бы еще подчеркнуть необходимость формирования у всех студентов трудовой этики, соответствующей запросам четвертой промышленной революции и не противоречащей общегуманитарным основам человеческого бытия. Молодые специалисты, независимо от уровня цифровизации сферы труда, остаются людьми, которые обладают культурой труда, реализуют в своей профессиональной деятельности определенные моральные принципы, вступают не только в цифровые, но и межличностные коммуникации [Шаталова, 2014]. Поэтому на эти важнейшие человеческие качества нельзя не обращать внимания в процессе обучения студентства.

Цифровое поколение студентов: белорусский кейс

Высшая школа должна учитывать, чем нынешние студенты отличаются от предыдущих поколений. В этом смысле между российскими и белорусскими студентами нет принципиальной разницы: они равно включены в виртуальную реальность и живут в мире гаджетов. Их общую поколенческую специфику покажем на данных наших социологических исследований, проведенных в Беларуси. Как отмечают белорусские авторы, современный студент «все больше перемещается из актуальной реальности в виртуальную» [Пинчук, Дервин, 2019, с. 102] и больше ориентируется

на собственные ценности и интересы, чем на интересы общества. Он не приемлет насильственного вторжения родителей или преподавателей в собственное пространство. Только в социальных сетях студенты позволяют себе свободно общаться, а в публичном пространстве часто не высказывают своих взглядов и предпочтений. На занятиях они не в состоянии слушать длинные лекции, не отвлекаясь на гаджеты, мессенджеры и другие интернет-игрушки. Следуя устоявшемуся белорусскому стереотипу, они предпочитают получить диплом о высшем образовании, даже когда не планируют работать по специальности («Диплом о высшем образовании всегда пригодится в жизни», — отмечают около трети респондентов в наших ежегодных опросах [Grishchenko, Titarenko, 2019, p. 319]). Естественно, что цифровая трансформация содержания и методов обучения в системе высшего образования получает у этого поколения позитивный отклик.

Приведем некоторые результаты исследования студентов старших курсов десяти вузов Минска, проведенных в 2017–2019 гг. Ежегодно целевая выборка включала около 500 человек, представлявших основные профили обучения. Так, в исследовании 2019 г. третья часть опрошенных высказалась за перевод учебно-образовательного процесса на смешанный формат, сочетающий очные и онлайн-занятия. Вместе с теми, кто предпочел бы только дистанционное обучение, доля респондентов, желающих цифровой трансформации образования, составила более 50%. По их мнению, использование ИКТ в учебном процессе позволяет им повышать уровень знаний и улучшает умение добывать новые знания посредством электронных баз данных. На вопрос о том, насколько важным для них является использование ИКТ в процессе обучения, 40% опрошенных ответили «очень важно» и еще 48% — «скорее важно». Эти ответы, на наш взгляд, подтверждают вывод о позитивной оценке студенчеством цифровой трансформации образования. Однако это еще не означает, что белорусские студенты уже обладают высокой цифровой культурой и всеми компетенциями, необходимыми для эффективного включения в цифровую жизнедеятельность. Скорее, их знания и умения пока касаются отдельных аспектов этой культуры, прежде всего связанных с возможностями самореализации в виртуальном пространстве и

с развлечениями, которые в огромном количестве предлагает цифровизация. По данным исследования, белорусские студенты, высоко оценивающие знание и использование ИКТ, зачастую сильно недооценивают необходимость развития у себя универсальных компетенций и навыков, рассмотренных выше. Как и ожидалось, 99 % из них пользуется ИКТ, причем более четверти постоянно используют интернет, еще 48 % проводят в интернете от 5 до 7 часов ежедневно, и только 12 % — до 3 часов. Однако информационные ресурсы используются ими прежде всего в целях общения и развлечения. Студенты указали, что больше всего любят общаться в социальных сетях (28 %), некоторой популярностью у них пользуются информационно-новостные порталы (18 %) и развлекательные ресурсы (15 %). Учебные порталы заняли только четвертое место в этом ряду, платформы для самообучения — пятое. Эти данные подтверждают, что нынешнее поколение действительно является цифровым. Однако использование информации и знание ИКТ далеко не всегда продуктивно с точки зрения учебы или подготовки к будущей работе: они не ориентированы на развитие тех качеств, которые будут востребованы. Лишь 12 % опрошенных студентов использовали ИКТ для подготовки к учебе и около 10 % — для саморазвития. Поскольку часть студентов работают, 7 % указали, что используют ИКТ для работы [Титаренко, 2020, с. 27–28].

Что касается «универсальных качеств», только 43 % сказали, что им свойственна открытость инновациям и изменениям, 39 % — планирование своих действий для достижения желаемого результата, 46 % — пунктуальность и ответственность за свои поступки, 38 % — умение быстро адаптироваться к новым обстоятельствам и 40 % — готовность постоянно изучать и использовать новое, включая ИКТ [Титаренко, 2020, с. 28]. Конечно, самооценка может быть неточной, молодежь склонна преувеличивать свои положительные качества. Тем не менее можно предположить, что молодому поколению — несмотря на его огромную продвинутость в освоении и использовании ИКТ — все еще не хватает универсальных компетенций, а также осознания их важности для самостоятельной успешной жизни и трудовой карьеры. В связи с этим представляется правомерной позиция авторов, которые утверж-

дают, что сами по себе компетенции работы в интернете еще не являются индикатором цифровой культуры специалиста: «Цифровая культура — это в первую очередь понимание современных информационных технологий, их функционала, а также возможность грамотно использовать их в работе или быту» [Блинникова, 2020]. Только практическое освоение ИКТ для работы с базами данных, машинного обучения, компьютерного моделирования, статистического анализа, работы с графическими редакторами и т. п. может сделать студента носителем цифровой культуры, пригодной для работы в самых разных сферах деятельности.

В отношении ориентации студентов на скорый выход на рынок труда в исследовании было выявлено, что студенты вырабатывают стратегии выхода на рынок труда, соответствующие их интересам и потребностям, независимо от интересов государства в их трудоустройстве на определенные рабочие места. В Беларуси для студентов, обучающихся на бюджете, по-прежнему сохраняется распределение, и часто полученное первое место работы не отвечает интересам молодого специалиста, хотя в рамках государственных интересов такое место может быть очевидным (например, работа молодого учителя в деревенской школе, не оснащенной технологическими новинками). В России поиск рабочего места решается рыночным механизмом, и таких противоречий не возникает.

Одной из главных стратегий выхода на рынок труда является приобретение опыта работы в ходе учебы. Большинство белорусских студентов последних двух курсов обучения стремятся найти работу и приобрести опыт, необходимый для будущего трудоустройства. Чем выше курс обучения, тем больше таких студентов. По данным нашего исследования, на последнем курсе не менее трети студентов имели постоянную работу, пятая часть — временную, в целом около половины работали по будущей специальности. Тем самым они обеспечивали себе возможность получить персональный запрос на распределение в избранную ими организацию и избежать распределения на нежелательное место работы. Можно сделать вывод, что студенты, выбравшие данную стратегию, ориентированы на ценности достижения будущего успеха через собственный труд и хорошую зарплату. С точки зрения интересов рынка труда желательно, чтобы в процессе приоб-

ретения опыта работы студенты быстро осознали, каких знаний и компетенций им не хватает, и заполнили имеющийся пробел либо в вузе, либо через систему дополнительного образования. Высокие позиции в иерархии социально-экономических проблем молодых специалистов занимают занятость и оплата труда (высокая зарплата). Государственное распределение сдерживает молодежную безработицу, но не в состоянии удовлетворять запросы молодых специалистов по оплате труда.

Студентам предлагалось оценить критерии выбора будущего рабочего места. Оценка варьировалась от 1 до 4 баллов (от «важно» до «совсем не важно»). Затем были рассчитаны средние значения по каждой позиции. Чем выше было среднее значение, тем более важным признан данный критерий выбора работы. В результате основными ценностями по критерию важности для молодого специалиста оказались: интересная работа (среднее значение 3,8 из 4), хорошие условия работы, возможность профессионального роста, высокая заработная плата (значения от 3,5 до 3,7). Эти данные позволяют считать указанные мотивы, взятые вместе, первостепенными при выборе стратегии на рынке труда. Студенты ожидают, что хорошая работа должна быть интересной и соответствовать таким критериям, как достойная оплата труда, перспектива сделать карьеру¹⁰. Самая низкая важность оказалась у возможности творчества и работы по специальности. Это означает, что при выборе стратегии выхода на рынок труда эти ценности меньше принимаются во внимание. Однако проблема в том, что система распределения выпускников редко предоставляет места, отвечающие ожиданиям молодежи.

Таким образом, нынешним белорусским выпускникам перед выходом на рынок труда свойственна ориентация на приобретение опыта работы в ходе учебы, ориентация на выбор места тру-

¹⁰ В исследовании было выявлено несовпадение главных критериев выбора работы среди выпускников вузов, отметивших важность интересной работы наравне с зарплатой, и уже занятых специалистов, особенно российских, для которых «работа стала прежде всего “способом заработать деньги”, потеряв прежнюю терминальную ценность» [Темницкий, 2019, с. 103]. Отсюда понятно, почему занятые специалисты готовы повышать свой уровень цифровой культуры только в случаях возможной ликвидации нынешнего рабочего места или гарантии роста зарплаты [Асеева, 2020].

доустройства, соединяющего достойную зарплату и интерес. Во многом эти ориентации совпадают с ориентациями российских выпускников [Тореев, 2015]. В то же время были выявлены различия в ориентациях между выпускниками и работающим населением, которое проявляет больше прагматизма в освоении цифровых технологий, чем студенты.

Проблемы и угрозы виртуализации сферы образования и труда

В развитии цифровой культуры невозможно избежать рисков, связанных с недостаточно продуманной цифровизацией как процесса обучения, так и сферы труда и экономики, а также с технократической природой цифровизации как таковой. Риски, связанные с использованием ИКТ, вызываются многими причинами, среди которых немалое место занимает низкий уровень знаний и навыков человека в сфере ИКТ.

В сфере образования молодых людей обучают научному владению этими технологиями прежде всего в вузе. Школьные уроки информатики дают азы ИКТ, что недостаточно для их эффективного использования в будущем и для избегания информационных угроз и рисков. Поэтому работники без высшего образования могут чаще становиться объектами негативного воздействия цифровизации на их занятость и общую самооценку. Вместе с тем, по мнению ряда известных американских исследователей цифровизации и ее двойственного влияния на образование, цифровизация не только увеличивает неравенство в доступе граждан к ИКТ, гаджетам, хорошему образованию, но и потенциально расширяет возможности демократизации образования, превращения его (посредством онлайн-обучения) в более доступное для населения (см., напр.: [Acemoglu et al., 2014, p. 523]). Все эти процессы требуют глубокого исследования.

Чтобы шире осваивать возможности цифровизации, молодые люди зачастую уделяют ИКТ слишком много времени (чрезмерная компенсация). Такая ситуация приводит их к технострессам [Тоффлер, 2003]. Человек, сам того не желая, может проводить в виртуальной реальности целые дни, отказываясь от традиционных форм

деятельности и коммуникации. В научной литературе уже описаны подобные угрозы; теперь они становятся реальными и для нашей молодежи. Цифровая трансформация образования способна вызывать техностресс и у части преподавателей (особенно в случае слабого владения ИКТ), который может снизить производительность и мотивацию их профессионального труда, особенно в условиях широкой цифровизации высшего образования [Минина, 2020]. Что же касается детей и подростков, то чрезмерное увлечение компьютерами может привести их к «цифровому слабоумию» (неумению без гаджетов произвести простые вычисления, запоминать и анализировать информацию и т. п.) [Киргуева, 2019, с. 89].

Имеются риски, связанные с недостаточным пониманием сложностей виртуализации образования со стороны органов управления, навязывающих преподавателям цифровые формы отчетности и цифровые механизмы преподавания без учета подготовки и мнения самих педагогов. Любые административные решения, не получившие поддержки университетского сообщества (включая и преподавателей, и студентов), могут нанести ущерб высшему образованию, исправление которого потребует ресурсов (в том числе человеческих) и значительных вложений капитала в формирование нового поколения специалистов.

Специалисты в сфере труда отмечают такие угрозы, как рост структурной безработицы и неустойчивости занятости в целом, фрагментация труда, потеря трудом важной социальной функции (особенно в случае онлайн-работы из дома значительного числа занятых), рост индивидуализации в обществе.

Достаточно много угроз связано с переоценкой значимости цифровизации в развитии общества, с абсолютизацией роли ИКТ в образовании и труде. Имеет место проблема чрезмерной включенности молодых людей (студентов, специалистов) в виртуальную реальность, от которой они могут попасть в поведенческую и психологическую зависимость. Этот феномен называется «цифровой социализацией» нынешнего поколения, которая, изменяя сознание человека, «тем самым меняет и восприятие реальности» [Смирнов, 2019, с. 75]. Данный феномен изучается в США, Южной Корее, других развитых странах и считается реальной медицинской и психологической проблемой — следствием цифровизации.

Угрозы виртуализации образования связаны с неоднозначностью понимания механизмов достижения поставленных задач цифровизации/виртуализации образования на практике. Радикально меняется роль профессорско-преподавательского состава и значение ученых степеней и званий в новой виртуальной образовательной реальности. Постулирование необходимости виртуализации образования и централизованное внедрение новых методов и форм администрацией не гарантирует их принятия преподавателями [Минина, 2020].

Существует угроза на фоне цифровизации образования сократить в вузе количество дисциплин социально-гуманитарного профиля, что может привести к технократизации образования, а затем и всего общества, к потере мотивации, навыков самостоятельного анализа информации. Негативные последствия технократизации хорошо описаны в романах-антиутопиях, таких как «1984» Дж. Оруэлла и «Мы» Е. Замятина. В сфере образования цифровые технологии далеко не всегда оцениваются позитивно и за рубежом [Higgins et al., 2012]. Даже отдельные элементы технократизации образования могут вызвать весьма нежелательные изменения в обществе: преуменьшение роли нравственных основ и принципов в угоду «цифровой необходимости», нарушение прав отдельного пользователя в интернете и вторжение в его личную информацию, распространение фейковой информации любого характера через социальные сети и другие медиа.

Угрозы в трудовой сфере связаны еще и с тем, что она развивается неравномерно. Даже в наиболее продвинутых в плане технологических революций городах (Москва, Санкт-Петербург, Минск) есть неразвитые технологические зоны. Риск состоит в том, что в некоторых производствах не будут востребованы специалисты с новым уровнем цифровой культуры. Напротив, новые производства, размещенные без учета наличных подготовленных кадров, могут не найти достаточного количества требуемых им специалистов. Это зависит от доминирующего в данном месте (территории, городе) технологического уклада. По этой причине часть специалистов с развитой цифровой культурой могут не найти работу, соответствующую их уровню, и снизят мотивацию на

изучение ИКТ либо будут испытывать неудовлетворенность своим трудом и искать другое место работы.

Следующий риск связан с недостаточным уровнем развития цифровой культуры в обществе, которая в условиях модернизации должна развиваться опережающими темпами по сравнению с запросами цифровой экономики. Только сформированная цифровая культура специалистов может положительно влиять на их мотивацию труда и давать ожидаемый трудовой эффект. Позитивный результат роста трудовой активности в условиях цифровизации связан с подготовленностью работников (уровнем их цифровых компетенций). Трудовая активность работников будет служить показателем их готовности принимать цифровые нововведения и адаптироваться к ним.

Цифровая трансформация общества в рамках четвертой промышленной революции по-разному влияет на разные группы профессионалов. В целом она увеличивает цифровые разрывы между этими группами [Добринская, Мартыненко, 2019, с.108]. Одни группы могут формировать новую мотивацию, востребованную цифровой экономикой (прежде всего это квалифицированные специалисты, занятые в экономике соответствующего технологического уклада). Другие группы (например, малоквалифицированные кадры, предпенсионного возраста работники без ИКТ-компетенций) могут не иметь мотивации на усвоение новых знаний, овладение этими компетенциями. Молодой возраст — важный фактор, стимулирующий готовность принимать цифровые нововведения и адаптироваться к ним на практике. Управленческий персонал сферы экономики должен прогнозировать потребности как в «старых» кадрах, так и в молодых, чтобы не вызывать между разными возрастными группами занятых социальной напряженности и эффективно использовать модернизационный потенциал работников.

Философы давно предвидят возможность уничтожения «человеческого мира» вследствие чрезмерного развития разнообразных технологий и инноваций, замены *homo sapiens* на *homo digital*, господства искусственного интеллекта и тому подобных нечеловеческих искусственных созданий [Кутырев, Нилогов, 2014]. В XX в. такие возможности уже предсказывались, но представлялись бо-

лее утопичными, чем теперь, когда очередная информационная революция широко развернулась во всем мире и активно вовлекает в этот процесс и наши страны. Пока только философы реально озабочены негативными перспективами, которые уже становятся реальностью в отдельных аспектах (например, в экологии), даже если экономисты, политики и простые люди их не замечают.

Эти и другие проблемы, связанные с цифровизацией, требуют продолжения исследования различных аспектов указанных процессов. Своевременный учет угроз необходим, чтобы общество, решая важные экономические задачи, связанные с использованием цифровой культуры как драйвера экономики, не оказалось в ловушке других проблем, вытекающих из недооценки общечеловеческих ценностей и традиций.

Выводы

Как свидетельствуют результаты исследований цифровой культуры и ее влияния на сферу труда, цифровизация является объективным процессом, отвечающим вызовам современного этапа модернизации экономики. Однако последствия цифровизации на уровне института высшего образования неоднозначны. Несмотря на то что цифровая культура специалистов рассматривается как один из ключевых факторов модернизации экономики, способствующих быстрому развитию цифровизации, сам процесс подготовки молодых специалистов в вузе является многоплановым и требует сегодня более глубокого осмысления. Не до конца выявлен набор необходимых в сфере труда цифровых компетенций, которые могут быть сформированы в вузе. Нет единого мнения относительно взаимоотношений рынка труда и образования. На пути формирования цифровой культуры молодого специалиста имеются социальные и культурные риски, которые недостаточно изучены. Исследования показывают, что студенты позитивно ориентированы на рост своей цифровой культуры и ее использование в первую очередь в повседневной практике, тогда как специалисты, уже занятые в сфере труда, готовы повышать свой уровень цифровой культуры на рабочем месте — прежде всего, при соответствующем росте зарплаты и/или наличии карьерных

стимулов. Поэтому задача повышения уровня цифровой культуры студенческой молодежи должна решаться как с учетом конкретного спроса рынка труда на таких специалистов, так и с учетом интересов и запросов молодого поколения в сфере труда и его потенциальной готовности стать драйвером экономики. Только гармонизация государственных интересов в цифровизации разных сфер жизни общества с интересами молодых специалистов может обеспечить успешное протекание дальнейшего развития нашего общества и минимизировать потенциальные угрозы, связанные с недостаточно продуманной цифровизацией образования, труда, других сфер жизни общества.

Развитие цифровой культуры будущих специалистов не должно быть эксклюзивным процессом: определенный уровень цифровой культуры необходим всему молодому поколению. Процесс овладения этой культурой должен быть творческим: надо учить студентов самостоятельно решать проблемы применения ИКТ, практиковать развивающие задания при дистанционных занятиях, где студенты могут выбирать подходы к решению задач, варьируя технические средства и методы. Современные вузы должны обеспечить рост качества цифровых знаний, навыков, умений всех будущих специалистов, но не в ущерб другим важным составляющим процесса образования и формирования личности молодого человека.

Литература

- Абрамов Р.Н., Климова С.Г. Современный работник: концептуализация и эмпирическая проверка понятия // Мир России. 2010. Т. 19, № 2. С. 98–117.
- Асеева И.А. Готовы ли россияне к новой антропотехнореальности? // Вестник Института социологии. 2020. Т. 11, № 2. С. 141–156. DOI: 10.19181/vis.2020.11.2.650.
- Багдасарян В.Э. Постиндустриализм как когнитивное оружие // Развитие и экономика. Научный и общественно-политический альманах. 2018. № 19. С. 94–111.
- Баева Л.В. Электронная культура: опыт философского анализа // Вопросы философии. 2013. № 5. С. 75–83.
- Блинникова Н. Культура в «цифре»: почему профессионал будущего должен быть немного «айтишником». 16.01.2018. URL: <https://news.itmo.ru/ru/education/trend/news/7234/> (дата обращения: 28.01.2020).
- Бродовская Е.В., Домбровская А.Ю., Петрова Т.Э., Пырма Р.В., Азаров А.А. Цифровая среда ведущих университетов мира и РФ: результаты сравнительного

- анализа данных сайтов // Высшее образование в России. 2019а. № 12. С. 9–22. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2019-28-12-9-22>.
- Бродовская Е. В., Домбровская А. Ю., Пырма Р. В., Синяков А. В., Азаров А. А.* Влияние цифровых коммуникаций на формирование профессиональной культуры российской молодежи: результаты комплексного прикладного исследования // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019б. № 1. С. 228–251. DOI: 10.14515/monitoring.2019.1.11.
- Галкин Д. В.* Digital Culture: методологические вопросы исследования культурной динамики от цифровых автоматов до техно-био-тварей // Международный журнал исследований культуры. 2012. № 3. С. 11–12. URL: http://www.culturalresearch.ru/files/open_issues/03_2012/IJCR_03%288%292012.pdf (дата обращения: 25.01.2020).
- Галкин Д. В.* Современные исследования цифровой культуры (вместо предисловия к переводу фрагмента книги Чарли Гира «Цифровая культура») // Гуманитарная информатика. 2004. Вып. 1. С. 40–49.
- Гнатвишина Е. В., Саламатов А. А.* Цифровизация и формирование цифровой культуры: социальные и образовательные аспекты // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2017. № 8. С. 19–24.
- Гусейн-заде Р. Г.* Подготовка кадров для инновационной экономики России // Альма-матер. 2018. № 11. С. 12–17.
- Добринская Д. Е., Мартыненко Т. С.* Перспективы российского информационного общества: уровни цифрового разрыва // Вестник РУДН. Сер. Социология. 2019. Т. 19, № 1. С. 108–120.
- Елькина Е. Е.* Многомерный человек vs человек «оцифрованный»: к проблеме конвергенции социально-гуманитарного знания и технонауки // История и философия науки в эпоху перемен: сб. науч. ст. / науч. ред. и сост. И. Т. Касавин, Т. Д. Соколова, В. И. Аршинов, П. Н. Барышников, В. Г. Буданов, Т. Г. Лешкевич, А. В. Родин: в 6 т.: Т. 4. М.: Русское общество истории и философии науки, 2018а. С. 68–71. URL: <http://rshps.ru/books/congress2018t4.pdf> (дата обращения: 29.01.2020).
- Елькина Е. Е.* Цифровая культура как область междисциплинарных исследований: методологические подходы и тенденции развития // International Journal of Open Information Technologies. 2018б. № 6 (12). С. 67–78.
- Йоас Х.* Креативность действия. СПб.: Алетейя, 2005.
- Каранетян Р. В., Сизова И. Л., Бакаев М. А.* Текущие и ожидаемые параметры прироста цифровых компетенций у занятого населения // Вестник Института социологии. 2020. Т. 11, № 1. С. 111–134. DOI: 10.19181/vis.2020.11.1.629.
- Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: ГУ ВШЭ, 2000.
- Киргуева Р. А.* Вирус цифрового слабоумия // Альма-матер. 2019. № 3. С. 89–90.
- Князькова В. С.* Оценка уровня знаний и навыков населения Республики Беларусь в сфере информационной безопасности в условиях перехода к электронной экономике // Цифровая трансформация. 2018. № 3(4). С. 34–45.
- Ковалев М. М.* Образование для цифровой экономики // Цифровая трансформация. 2018. № 1(2). С. 37–42.

- Кошарная Г. Б., Рыжкова Л. В. Модернизационный потенциал студенческой молодежи // Интеграция образования. 2012. Т. 16. С. 86–90.
- Кутырев В. А., Нилогов А. С. Pro et contra инновационизма: за сохранение антропоморфной реализации возможных миров // Философия и культура. 2014. № 2. С. 180–189.
- Лешкевич Т. Г. Концепции современного естествознания: социогуманитарная интерпретация специфики современной науки. М.: Инфра-М, 2014.
- Липкин Е. Индустрия 4.0: Умные технологии — ключевой элемент в промышленной конкуренции. М.: Остек-СМТ, 2017.
- Минина В. Н. Цифровизация высшего образования и ее социальные результаты // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2020. Т. 13, вып. 1. С. 84–101. <https://doi.org/10.21638/spbu12.2020.106>
- Можаяева Г. В., Можаяева-Реня П. Н. Цифровые гуманитарные науки: анализ основных направлений // Открытое и дистанционное образование. 2014. № 4 (56). С. 12–21.
- Пинчук И. В., Дервин А. П. Эффективность вертикальных механизмов социальной регуляции в контексте ценностей и установок молодого поколения // Журнал Белорусского государственного университета. Социология. 2019. № 4. С. 98–104.
- Прокудин Д. Е., Соколов Е. Г. «Цифровая культура» vs «аналоговая культура» // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 17. Философия. Конфликтология. Культурология. Религиоведение. 2013. № 4. С. 83–91.
- Расторгуев С. В., Тянь Ю. С. Цифровизация экономики России: тенденции, кадры, платформы, вызовы государству // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 5. С. 136–161. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.5.08>.
- Рот А. Внедрение и развитие Индустрии 4.0. М.: Техносфера, 2017.
- Рыжков В. Что такое цифровая культура? 15.04.2019. URL: https://komanda-a.pro/blog/digital_culture (дата обращения: 15.04.2019).
- Смирнов В. В. Феномен цифровой зависимости в условиях информационного общества (социально-психологический аспект) // Высшее образование сегодня. 2019. № 4. С. 72–76.
- Соколова Н. Л. Цифровая культура или культура в цифровую эпоху // Международный журнал исследований культуры. 2012. № 3. С. 6–10. URL: http://www.culturalresearch.ru/files/open_issues/03_2012/IJCR_03%288%29_2012.pdf (дата обращения: 15.04.2019).
- Темницкий А. Л. Потенциал социокультурной модели в исследованиях трудового поведения наемных работников современной России // Петербургская социология сегодня. 2019. Вып. 12. С. 93–113.
- Титаренко Л. Г. Виртуализация образования в условиях цифровой экономики // Журнал Белорусского государственного университета. Социология. 2020. № 1. С. 23–30.
- Титаренко Л. Г. Развитие модернизационного потенциала студенческой молодежи как предпосылка ее успешного включения в цифровую реальность // СОТИС. 2019. № 2. С. 25–32.

- Тореев В. Б.* Трудовые стратегии россиян // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2015. № 2 (38). С. 90–103.
- Тоффлер Э.* Шок будущего. М.: АСТ, 2003.
- Черняк Ю. Г.* Цифровизация и технологизация общественной жизни как фактор трансформации социокультурной сферы современного общества // Социологический альманах. 2020. Вып. 11. С. 176–183.
- Шаталова Н. И.* Культура в трудовом поведении работника // Дискуссия. 2014. № 7. URL: <https://www.journal-discussion.ru/vypuski-zhurnala/vypusk-nomer-48-avgust-2014/statya-1398> (дата обращения: 29.01.2020).
- Шваб К.* Четвертая промышленная революция. М.: Эксмо, 2016.
- Acemoglu D., Laibson D., List J. A.* Equalizing superstars: The internet and the democratization of education // *American Economic Review*. 2014. Vol. 104, no. 5. P. 523–527. doi.org/10.1257/aer.104.5.523.
- Bollmer G.* Theorizing Digital Cultures. New York: SAGE Publications Ltd, 2018.
- Doueihi M.* Digital Cultures. Cambridge: MA Harvard University Press, 2011.
- Gere Ch.* Digital Culture. London: Reaktion Books, 2002.
- Grishchenko Z., Titarenko L.* Belarusian Millennials: A Generation Gap? // *Filosofija. Sociologija*. 2019. T. 30, no. 4. P. 317–324.
- Higgins S., Xiao Z., Katsipataki M.* The Impact of Digital Technology on Learning: A Summary for the Education Endowment Foundation. Full report. Durham University, 2012.
- Masuda Y.* The Information Society as Post-Industrial Society. Tokyo: Institute for the Information Society, 1980.

РАЗЛИЧИЯ ПОКОЛЕНИЙ В ПРИВЕРЖЕННОСТИ К ОРГАНИЗАЦИИ И ВОСПРИЯТИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ УНИВЕРСИТЕТА В ПРОЦЕССЕ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ¹

Н. В. Волкова, В. А. Чикер, Л. Г. Почебут

В статье рассматриваются вопросы психологии межпоколенческих различий в контексте университетской культуры. Анализируются данные онлайн-опроса двух ключевых стейкхолдеров предпринимательского университета страны — 118 сотрудников и 117 студентов, прошедших первичную адаптацию в вузе. Представители поколения Z отличаются выраженной нейтральной идентификацией и дезидентификацией в сравнении с представителями других поколений, что говорит о существующих сложностях адаптации студентов к университетской среде. Выявлена общая тенденция расхождения оценок между реальной и предпочитаемой культурой университета у представителей всех поколений. В наибольшей степени это касается непринятия рыночной составляющей и желания работать в поддерживающей клановой культуре. Статья вносит вклад в понимание механизмов управления современным университетом, в изучение его организационной культуры, психологических особенностей представителей разных поколений и ключевых стейкхолдеров.

Ключевые слова: поколение, стейкхолдер, организационная культура, идентификация с университетом, приверженность.

THE DIFFERENCES BETWEEN GENERATIONS TOWARDS ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PERCEPTION OF UNIVERSITY CULTURE WITHIN INNOVATIONS' CHANGES

N. V. Volkova, V. A. Chiker, L. G. Pochebut

This article considers the psychological issues related to generational differences in the context of university culture. The data were collected electronically from two key internal stakeholders of one of the entrepreneurial Russian universities, namely, 118 employees and 117 students, experienced university onboarding in the first academic year. The results show that gen Z differs significantly from the other generations regarding the levels of neutral identification and disidentification. It may be concluded that the students undergo in some way complexity in the adjustment to the university environment. All generations demonstrate the significant discrepancy between the current and preferred organizational culture. The most considerable gap was established for market culture type. Each generational group did not accept market values and preferred working in a clan supportive environment. This article contributes to understanding the peculiarities of management in modern university settings,

¹ Статья подготовлена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект № 19-013-00560.

studying university culture, psychological features of the representatives of different generations and key internal stakeholders.

Keywords: generation, stakeholder, organizational culture, identification with the university, commitment.

Введение

Интерес к психологическим особенностям представителей различных поколений существенно возрос в нашей стране в последние годы. Проводится множество социально-психологических, социологических, исторических, кросс-культурных, возрастных и других прикладных исследований на эту тематику. Работы, проведенные в этой области, активно обсуждаются и цитируются. Совсем недавно вышел тематический выпуск ведущего российского психологического журнала, где сопоставляются отечественные и зарубежные исследования; ведется дискуссия о предлагаемых подходах к периодизации поколений, взаимоотношениях возрастных и поколенческих границ. Актуальность работ в этой области психологии неоспорима, поскольку культурно-исторические процессы, происходящие в современном мире, оказывают непосредственное влияние на психологию отдельного человека, психологию группового развития и в том числе организационного. По словам главного редактора уважаемого в психологическом научном сообществе журнала «Социальная психология и общество», опубликовавшего в прошлом году упомянутый выше тематический выпуск, целиком посвященный психологическим исследованиям поколений, «понятие “поколение” остается достаточно многозначным» [Толстых, 2019, с. 5], но тем не менее общим продолжает быть то, что *поколение понимается как большая группа людей, объединенная по близким годам рождения, общего исторического опыта и сходным моделям ценностного развития*, а работы К. Маннгейма [Маннгейм, 1998] и Н. Хоува и В. Штрауса [Strauss, Howe, 1991; 2000] являются отправной точкой изучения поколенческих различий [Толстых, 2019].

Исследования в этой области касаются критериев классификации поколений, межпоколенных различий в семье, исторической памяти представителей разных поколений, ценностно-смысловых

детерминант поведения, культурно-исторических аспектов изучения представителей различных поколений, межпоколенных конфликтов, современных кросс-культурных исследований, научных работ в области интересующей нас организационной психологии и многих других аспектов, связанных с выделением поколенческих социальных групп (см.: [Артюхина, 2015; Волкова, Чикер, 2015; Глотов, 2004; Захаров, Лукьянова, 2018; Марцинковская, Полева, 2017; Микляева, Постникова, 2019; Пищик, 2011; Пищик, Королева, 2018; Постникова, 2011; Рикель, 2019; Старцева, 2018; Федотова, 2016; Чилипенко, 2014; Шамис, 2017; Шамис, Антипов, 2007] и мн. др.).

Существующие различия в возрастных границах, а подчас и в названиях выделяемых поколений в многочисленных исследованиях не нарушают, а сохраняют, на наш взгляд, общие смысловые подходы в анализе поколенческих особенностей и, по словам Н. Н. Толстых, «в определенном смысле упрощают обсуждение проблематики поколения учеными из разных стран» [Толстых, 2019, с. 6]. Мы, в свою очередь, исходя из анализа многочисленных работ на эту тему, *определяем поколение как группу людей, родившихся в определенный период времени, общая социализация которых проходила под влиянием одинаковых исторических, политических и экономических событий, а также в определенной социокультурной среде* [Волкова, Чикер, 2015]. Таким образом, при анализе эмпирических материалов мы придерживаемся понимания поколения в соответствии с данным нами определением, сосредотачивая при этом фокус внимания на изучении различий организационного поведения.

Наши исследования обращены к теме поколений, возникающей в области организационной психологии и психологии менеджмента. В предыдущих публикациях нами было показано, что представители разных поколений существенно отличаются друг от друга по ряду параметров организационного поведения, идентификации, адаптации и самопрезентации, а также восприятию элементов организационной культуры [Волкова, Чикер, 2015; Волкова и др., 2019]. В области организационной психологии с учетом работ психологов-практиков отмечаются специфические различия представителей разных поколений в установках на работу, принятии и сопротивлении нововведениям, частоте

конфликтов и способах их разрешения, профессиональной реализации, карьерной и трудовой мотивации, доминирующих ценностей, организационной приверженности и т. д. (см.: [Артюхина, 2015; Волкова, Чикер, 2016; Пищик, 2011; Пищик, Королева, 2018; Старцева, 2018; Федотова, 2016; Черников, 2014; Чилипенко, 2014; Шамис, 2017] и др.). По большому счету, все эти вопросы связаны с общими проблемами управления персоналом и организационным поведением. Особое внимание уделяется представителям тех поколений, которые занимают активную позицию в решении организационных вопросов и несут на данный момент времени основную трудовую нагрузку (поколения X и Y), а также молодежи (поколение Z), которая в настоящий момент социализируется и готовится к активной профессиональной деятельности. Актуальность исследования в организационном контексте обусловлена необходимостью целенаправленного управления персоналом и повышением эффективности работы специалистов разных поколений. На повестке дня также стоит поиск психологических методов сопровождения профессиональной деятельности на разных этапах карьерного пути, обусловленных психологическими поколенческими особенностями.

Теоретическое обоснование проблемы

Классификация поколений

Классификация поколений в нашей практической работе основывалась на распространенной теории, предложенной американскими учеными Н. Хоувом и У. Штраусом [Strauss, Howe, 1991; 2000] в совокупности с мнением отечественных исследователей о возрастных границах поколений [Волкова, Чикер, 2016], связанными с ключевыми историческими событиями в развитии нашей страны. Мы обозначили границы поколений следующим образом: величайшее поколение (1900–1923), молчаливое поколение (1924–1943), беби-бумеры (1944–1963), поколение X (1964–1983), поколение Y (1984–1997), поколение Z (центениалы) (с 1998). Как видно из классификации, поколение Y сменилось поколением Z со значительно большей скоростью, чем поколения сменялись ранее, и ограничивается рамками 13 лет, что связывается с бурным на-

ступлением эпохи цифровизации, которая полностью поменяла ментальные и динамические характеристики восприятия мира. Таким образом, поколение Y становится переходным, сочетающим в себе уходящие черты предыдущих поколений и новые черты освоения виртуальной реальности последующей генерацией. Представители поколения Z родились на стыке тысячелетий и имеют разные названия — «центениалы», «цифровое поколение», «сетевое поколение», «цифровые аборигены» («digital natives»), «домашнее поколение», «поколение большого пальца», которые отражают их психологические и поведенческие особенности. Н. В. Лукьянченко, Л. В. Довыденко и И. А. Аликин по этому поводу пишут, что «приуроченность к появлению Интернета сдвинула рамки поколенческой периодизации на более ранний период по сравнению с тем, который предполагается исходной теорией поколений, и предопределила первоначальную направленность исследований на когнитивные характеристики психической организации молодых людей» [Лукьянченко и др., 2019, с. 84]. Несмотря на активную дискуссию, посвященную операционализации самого понятия поколения, возрастной классификации поколений Хоувом и Штраусом, общим для большинства авторов остается мнение о том, что *понятие поколения отражает основные ценности и содержание социализации определенной возрастной когорты.*

Восприятие организационной культуры стейкхолдерами

Поколенческие особенности интересуют нас в связи с организационными процессами и поведением их участников, что прежде всего определяется *организационной культурой*, которую мы понимаем как «неформальный общий способ восприятия жизни в организации, особый вид социальных представлений, влияющих на то, что сотрудники организации думают о самих себе и своей работе» [Почебут, Чикер, 2020, с. 213]. Э. Шейн считал, что это «паттерн коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем» [Шейн,

2002, с. 31–32]. Дж. Кух и Э. Уитт конкретизировали это понятие, выделяя нормы, модели, ценности, практики, убеждения и предположения как факторы, формирующие поведение индивидов и групп в университетах и колледжах [Kuh, Whitt, 1988]. Организационная культура дает наемным работникам ощущение их групповой идентичности, несет в себе неписанные, а зачастую и просто само собой разумеющиеся наставления о том, как можно чего-то добиться в организации, и способствует тем самым стабильности системы [Камерон, Куинн, 2001, с. 44]. С этой точки зрения каждая организация имеет уже сформированную или преобразующуюся культуру, что является следствием спонтанного или целенаправленного воздействия на нее. Организационные изменения касаются прежде всего основных элементов этого феномена — норм, ценностей и артефактов, которые, в свою очередь, влияют на поведение сотрудников. При этом они по-разному могут восприниматься различными группами и заинтересованными сторонами — стейкхолдерами (англ. stakeholders).

Широко цитируемое в менеджменте определение стейкхолдеров как заинтересованных сторон или «групп, без поддержки которых организация перестала бы существовать», было введено в 1963 г. в Стэнфордском исследовательском институте (см.: [Freeman, Reed, 1983]). В последующих исследованиях оно было конкретизировано и ему было дано следующее определение: стейкхолдер — эта группа или индивид, которые прямо или косвенно заинтересованы в деятельности организации и ценностях, которые транслирует производимый ею продукт. Стейкхолдеры, как правило, делятся на внутренних и внешних по отношению к компании [Burrows, 1999; Ruf et al., 2001], а каждая группа характеризуется собственной субкультурой, которая нуждается в углубленном исследовании. В зарубежных научных работах было установлено, что изучение отношений с тремя наиболее важными группами заинтересованных сторон — клиентами, сотрудниками и поставщиками необходимо для успешной деятельности организации [Jones, 2011]. Сложность государственных учреждений заключается в том, что большее число заинтересованных сторон может оказывать влияние на них в силу их некоммерческой природы [Lämsiluoto et al., 2013]. Соответственно, при изучении организа-

ционной культуры университета и нюансов в ее восприятии представителями различных поколений важно сопоставить изучаемые поколенческие группы и группы стейкхолдеров, которые имеют собственные интересы в развитии университетов (преподаватели, сотрудники, студенты), а также учитывать предпринимательскую активность современных вузов.

В связи с исследованием восприятия организационной культуры представителями разных поколений нас также интересовал вопрос *об уровнях организационной приверженности и идентификации*, которые логически включаются в изучение вопросов эффективности деятельности организаций. Как правило, обнаруживается прямая связь между рейтингами университетов (показателем их аккумулированной эффективности) и приверженностью, а также организационной идентификацией сотрудников, преподавателей и студентов. Организационная идентичность — это степень, в которой сотрудник рассматривает организацию как часть своей общей идентичности и я-концепции. Таким образом, ключевыми психологическими особенностями определения идентичности являются я-концепция и психологическое единство с организацией. Эти особенности отличают этот конструкт от организационной приверженности, которая в большей степени основана на обмене и фокусируется на отношении сотрудников к своей работе и компании и часто рассматривается как психологическая установка. Организационная идентификация может определяться как важная внутренняя психологическая детерминанта организационной приверженности.

Особенности современных университетов

Современный университет, который стал базой нашего исследования, являясь классической организацией, ярко отражает аспекты восприятия организационной культуры различными группами, заинтересованными его развитием, а его основными внутренними стейкхолдерами являются преподаватели университета и административные работники, а также его студенты [Mainardes et al., 2012]. При этом организационная культура, будучи относительно устойчивым образованием, стабилизируется и транслируется наиболее постоянным звеном в университетском

образовании — администрацией и преподавательским составом, а воспринимается, поддерживается и динамично передается во внешнюю среду восприимчивыми образовательного продукта — студентами, представляя собой определенные субкультуры вуза и, соответственно, группы стейкхолдеров. Организационное поведение стейкхолдеров в вузе зависит от их позиции по отношению к продукту (качество и уровень образования), от их потребностей и ожиданий, длительности пребывания в определенной статусно-ролевой позиции и др. Между преподавателями, администрацией университета и студентами существуют также и поколенческие различия, а ощущение «поля культуры» становится более явным в критические, сложные и инновационные моменты развития организации, в периоды активных преобразований. Таким образом, в организационной культуре вуза можно выделить ряд субкультур стейкхолдеров: а) субкультура профессорско-преподавательского состава; б) субкультура администрации и технического персонала; в) субкультура студентов. Важно учитывать тот факт, что студенческий состав вуза постоянно меняется, что затрудняет и «спрессовывает» временные рамки усвоения студентами организационных норм и ценностей [Чикер и др., 2019]. В связи с этим выработанные и поддерживаемые образцы поведения, ритуалы и устойчивые традиции университета призваны оперативно воспроизводить основные элементы организационной культуры вуза, а определяющей и консолидирующей принято считать субкультуру профессорско-преподавательского состава и иных постоянных сотрудников [Яблонскене, 2006].

Активные преобразования в университетах нашей страны, связанные с включением в Болонский процесс, продолжают уже многие годы, и именно поэтому современная реальность требует изучения множества их инновационных последствий — как социальных, так и психологических, как позитивных, так и негативных. Инновации в отечественных университетах касаются прежде всего перевода образования в русло предпринимательства и активного освоения нового рынка услуг, выхода на международный рынок. Новаторская работа Б.Р.Кларка, анализирующая результаты такого рода новаций, показывает результат этих преобразований — создание так называемых *предпринимательских*

университетов, обладающих совершенно иной, отличающейся от традиционной, организационной культурой, ориентированной на рыночные отношения [Кларк, 2011]. Второй вектор важных изменений в университетах — это процессы цифрофизации, особенно ярко выраженные в последнее время. Цифрофизация еще больше увеличивает возросшую рыночную нагрузку на университеты, их профессорско-преподавательский и студенческий состав, изменяет традиционные коммуникации и содержание организационной культуры. Исследованию процессов, происходящих в университетах, посвящены работы Н. Я. Яблонскене [Яблонскене, 2006]; И. И. Катанаева, М. Б. Лига, Е. В. Цикалюк [Катанаев и др., 2012]; Г. И. Мальцевой [Мальцева, 2005]; С. Д. Резника и М. В. Черниковской [Резник, Черниковская, 2015] и др.

Организационная культура, приверженность и идентификация в вузах были рассмотрены нами в рамках сформулированной ранее *теоретической концепции изучения социального капитала организаций* [Почебут и др., 2018]. Социальный капитал организации рассматривается нами как «единое смысловое пространство, объединяющее и сплачивающее людей на решение актуальных задач, основанное на доверии, нормах взаимности, равноправия, справедливости и универсализма, приверженности целям и ценностям организации, создающее ее репутацию во внешней и внутренней среде» [Почебут и др., 2018, с. 30]. Накопленный и консолидированный социальный капитал вуза связан со своеобразием организационной культуры и субкультур образовательного учреждения и отражается на его репутации и рыночных преимуществах, которые каждому вузу в настоящее время необходимо сохранять и развивать. Организационная культура — один из способов объективации социального капитала любой организации, включая университеты [Почебут и др., 2018]. В нашем предыдущем эмпирическом исследовании различных вузов нашей страны, результаты которого уже опубликованы, участвовало 560 человек [Чикер и др., 2019]. В работе были подтверждены безусловные тенденции развития современных университетов: утверждение предпринимательских ценностей, сохранение предпочтения клановой составляющей организационной культуры, соконкурентные отношения, инновационное развитие, монетарный подход к развитию

вузов, а также связанные с этим репутационные риски. Теоретическая концепция социального капитала организации позволяет, таким образом, обобщать многие процессы, происходящие в современных университетах. Изучаемые нами в настоящем исследовании его составляющие — организационная культура, приверженность и идентификация — являются основными компонентами этих процессов, базой формирования репутации, зависящей от социальных и психологических характеристик стейкхолдеров университета.

В рамках настоящей работы, продолжающей наши предыдущие исследования, были поставлены следующие исследовательские вопросы:

- 1) Как воспринимают и как оценивают сложившуюся и предпочитаемую организационную культуру представители разных поколений и стейкхолдеров в университетской среде?
- 2) Каковы особенности идентификации и приверженности к организации у представителей разных поколений и стейкхолдеров в университетской среде?

Дизайн исследования

Характеристика выборки исследования

Исследование организационной культуры, идентификации и приверженности проводилось в 2019 г. в одном из ведущих университетов страны, расположенном в Санкт-Петербурге. Учебное заведение постоянно внедряет современные технологии и новые образовательные программы, что привело к увеличению численности студентов почти в 2,5 раза за период с 2013 по 2019 г. Важной особенностью университета является ориентация на интернационализацию. В результате проактивной политики в этом направлении количество иностранных студентов стало в 10 раз больше по сравнению с 2013/2014 уч. г.; появились учащиеся, которые осваивают образовательные программы исключительно на английском языке, параллельно изучая русский в качестве отдельной дисциплины. Соответственно, для преподавания более 400 курсов

на английском языке 10 % профессорско-преподавательского состава в 2019/2020 г. составили граждане иностранных государств, а часть отечественных преподавателей освоили новую компетенцию обучения студентов на иностранном языке. Открытие новых образовательных программ, работа с международными студентами, а также введение в структуру университета новых факультетов и школ является ярким примером организационных изменений, которые произошли за последние пять лет в учебном заведении. Вуз, в котором проводилось исследование, вполне можно рассматривать как модель предпринимательского университета, инновации в котором непосредственно затрагивают студентов, преподавателей и административных работников.

В исследовании приняло участие 235 человек, которые заполнили онлайн-опросники. Выборка была разделена между двумя группами ключевых внутренних стейкхолдеров университета — студентами и сотрудниками (преподаватели и административный персонал). В ходе сбора данных были получены корректно заполненные опросники от 118 студентов второго и третьего курса бакалавриата со средним возрастом 20 лет ($SD = 0,9$) и 117 преподавателей и сотрудников, средний возраст которых равнялся 38,5 г. ($SD = 12,43$). При формировании студенческой выборки учитывалось время их обучения в университете, предполагающее прохождение как минимум первого этапа их организационной социализации и адаптации (опрашивались студенты второго и третьего курса обучения). Респонденты составляют по 10 % от общего количества каждой группы стейкхолдеров в данном университете. Женщины составили 68 % опрошенных, а мужчины — 32 %, эта пропорция отражает совокупный гендерный состав учебного заведения. В целях сопоставления результатов с мировыми исследованиями классификация поколений основывалась в работе на теории, предложенной американскими учеными Н. Хоувом и У. Штраусом [Strauss, Howe, 1991; 2000]. Как уже указывалось выше, периодизация была скорректирована с учетом культурно-исторического контекста нашей страны [Волкова, Чикер, 2016], а также последних работ отечественных ученых, в которых сделан акцент на том, что появление интернета сдвинуло на более ранний срок границы поколения Z [Лукьянченко и др., 2019]. Таким

Таблица 1. Демографические характеристики выборки

Поколение	N	Средний возраст (лет)	SD	ППС	АП
Беби-бумеры (1944–1963 гг. рожд.)	18	60,22	3,41	10	8
Поколение X (1964–1983 гг. рожд.)	51	41,12	6,85	33	18
Поколение Y (1984–1997 гг. рожд.)	48	27,54	4,05	16	32
Поколение Z (после 1998 г. рожд.)	118	20,02	0,90	–	–

Условные обозначения: N — количество респондентов; SD — стандартное отклонение; ППС — профессорско-преподавательский состав; АП — административный персонал.

образом, в нашем исследовании участвовали две основные группы стейкхолдеров: студенты (поколение Z) и группа, включающая в себя профессорско-преподавательский состав и административных работников (поколение беби-бумеров, поколения X и Y). Демографические характеристики выборки представлены в табл. 1.

Методики исследования

Исследование проводилось с использованием онлайн-анкеты, в которой представлено четыре раздела: демографические данные (возраст, пол, статус в университете; срок пребывания в организации), оценка четырех типов культуры в университете, организационной идентификации и приверженности. В совокупности респонденты ответили на 87 вопросов.

Организационная культура. Диагностика проводилась с использованием опросника по оценке организационной культуры (Organizational Culture Assessment Instrument, OCAI), разработанного К. Камероном и Р. Куинном [Камерон, Куинн, 2001]. Этот инструмент базируется на рамочной конструкции конкурирующих ценностей (Competitive Values Framework, CVF) и дает общий профиль того, как сотрудники или иные стейкхолдеры воспринимают текущую организационную культуру и каковы их предпочтения относительно нее для выстраивания эффективной работы. OCAI исследует шесть основных аспектов, которые делают организацию

уникальной: доминирующие характеристики, стиль руководства, управление персоналом, организационные связи (язык, символы, правила и этноцентрические чувства), стратегия и критерии успеха [Камерон, Куинн, 2001, с. 208–209], каждый из которых содержит четыре вопроса. Респондент должен разделить 100 баллов между этими четырьмя вопросами по степени значимости для организации в настоящий момент и в перспективе, для достижения поставленных целей и более эффективной работы компании. Баллы этих измерений отражают четыре типа организационной культуры:

- 1) *иерархическая культура* — регламентированное место работы, в котором поведение персонала строго регулируется установленными правилами и процедурами;
- 2) *рыночная культура* — место работы, где конкурентоспособность и производительность являются ключевыми ценностями и менеджеры несут ответственность за получение результатов и прибыли;
- 3) *клановая культура* — место работы, где сотрудники развивают дружеские отношения и доверяют друг другу;
- 4) *адхократическая культура* — место работы, где сотрудников ценят за их индивидуальность и способность идти на риск, а успех определяется производством новых инновационных продуктов или услуг.

Надежность опросника была измерена с помощью коэффициента Кронбаха (Cronbach's α), который составил более 0,6 как для текущей (клановая культура — 0,785; адхократическая культура — 0,621; рыночная культура — 0,680; иерархическая культура — 0,743), так и для предпочитаемой культуры (клановая культура — 0,844; адхократическая культура — 0,723; рыночная культура — 0,709; иерархическая культура — 0,785).

Организационная приверженность. Для оценки был использован опросник организационной приверженности (Organizational Commitment Questionnaire), составленный Л. Портером совместно с коллегами [Porter et al., 1974]. Этот инструмент, адаптированный к российской выборке В. И. Доминьяком [Доминьяк, 2006], включает в себя 15 высказываний для выявления уровня лояльности инди-

вида к университету, принятия им организационных ценностей и готовности достигать поставленных целей. Респонденты давали ответы по семибалльной шкале «не согласен / согласен», а итоговый показатель был рассчитан как среднее значение по всем пятнадцати вопросам. Коэффициент Кронбаха (Cronbach's α) для опросника равен 0,850.

Организационная идентификация измерялась с помощью опросника, разработанного Г. Крейнером и Б. Эшфортом на основе расширенной модели организационной идентификации [Kreiner, Ashforth, 2004]. Инструмент был адаптирован к российской выборке О. Н. Бурмистровой [Бурмистрова, 2010] и включает в себя четыре варианта идентификации:

1. Сильная идентификация — психологическая привязанность индивида к организации, а также положительное восприятие им организационных аспектов.
2. Дезидентификация — психологическое состояние, когда индивид отвергает большинство организационных аспектов.
3. Амбивалентная идентификация — психологическое состояние, когда индивид одновременно испытывает и идентификацию, и дезидентификацию по отношению к организации, принимая некоторые ее аспекты и не соглашаясь с другими элементами.
4. Нейтральная идентификация — психологическое состояние, когда индивид испытывает нейтральное отношение к организации, не идентифицирует и не отождествляет себя с компанией.

Каждое измерение в опроснике состоит из шести вопросов, на основе которых рассчитывается среднее значение. Респонденты давали ответы по семибалльной шкале «не согласен / согласен». Коэффициент Кронбаха (Cronbach's α) был зафиксирован в рамках исследования более 0,8 (амбивалентная идентификация — 0,843; нейтральная идентификация — 0,911; дезидентификация — 0,822; сильная идентификация — 0,823).

Методы статистической обработки результатов. Статистический анализ был выполнен в SPSS 20.0 для Windows. Для

переменных рассчитывались описательные статистики (средние значения и стандартные отклонения); сравнение по группам было проведено с использованием *t*-теста, дисперсионного анализа (ANOVA) и апостериорного теста Тьюки. Принадлежность к поколению выступала в качестве независимой переменной при сравнении зависимых и независимых выборок.

Результаты исследования

Анализ восприятия организационной культуры

Анализ восприятия организационной культуры проводился с использованием *t*-критерия для зависимых выборок. Результаты статистической обработки данных представлены в табл. 2.

Важно отметить, что, независимо от принадлежности к поколению, все респонденты предпочитают работать в дружественной, доверительной атмосфере, которая характерна для клановой куль-

Таблица 2. Различия в восприятии текущей и предпочитаемой организационной культуры

Поколения		Клановая культура	Адхократическая культура	Рыночная культура	Иерархическая культура
Беби-бумеры	M	-16,03**	-2,24	15,60**	2,86
	SD	14,05	10,41	16,61	9,04
	t(17)	-4,84	-0,91	3,98	1,34
Y	M	-14,48**	-2,59	12,01**	5,26**
	SD	18,03	14,31	17,75	11,98
	t(50)	-5,74	-1,29	4,83	3,13
X	M	-12,32**	-1,79	6,66**	8,33**
	SD	27,19	18,87	11,32	15,84
	t(47)	-3,14	-0,66	4,08	3,64
Z	M	-11,68**	0,73	7,27**	1,85
	SD	15,49	10,13	12,09	10,85
	t(117)	-8,19	0,78	6,53	1,85

Условные обозначения: M — разница средних значений между текущей и предпочитаемой организационной культурой; SD — разница стандартных отклонений; ** — различия значимы при $p < 0,01$.

туры. В перспективе участники исследования хотят снижения конкурентности среды, которая является неотъемлемым элементом рыночных отношений и ярко выражена в университете, который осваивает направление предпринимательства. При этом старшее поколение — беби-бумеры — демонстрируют наиболее значительные различия между текущей ($M = 34,82$, $SD = 12,92$) и предпочитаемой ($M = 19,22$, $SD = 8,48$) рыночной культурой ($t(17) = 3,98$, $p = ,001$). Это говорит о том, что представителям поколения беби-бумеров сложно воспринимать атмосферу, когда организация больше сосредоточена на внешнем окружении, а не на своих внутренних процессах. Интересно отметить, что ни одна из групп не показала значимых различий относительно инновационной, творческой среды, которая характерна для адхократической культуры университетов и ведет к появлению новых ресурсов в турбулентном мире [Камерон, Куинн, 2001]. Типичная для университетов иерархическая культура [Пушных, 2019] не вызывает сложностей для самого старшего и младшего поколений — они не продемонстрировали значимых различий по этому измерению, их вполне устраивает сложившаяся ситуация. Однако представители поколений X ($M = 21,94$, $SD = 10,92$) и Y ($M = 21,40$, $SD = 16,09$) испытывают трудности с этим типом культуры и хотят его уменьшения (поколение X — до $M = 16,69$, $SD = 9,82$; поколение Y — до $M = 13,07$, $SD = 8,66$). Вероятно, эти сотрудники чаще сталкиваются с административными ограничениями университета, которые для них не всегда приемлемы.

Анализ приверженности и идентификации стейкхолдеров с университетом

Сравнительный анализ поколений, выполненный посредством статистического метода ANOVA, показал, что существуют значимые различия по дезидентификации ($F = (3,231) = 15,299$, $p < ,001$), амбивалентной ($F = (3,231) = 5,250$, $p < ,001$), нейтральной ($F = (3,231) = 9,963$, $p < ,001$) и сильной ($F = (3,231) = 5,003$, $p < ,001$) идентификации (табл. 3).

Апостериорный тест Тьюки конкретизировал возрастные группы, у которых были зафиксированы эти отличия (табл. 3). Так, представители поколения Z ($2,87 \pm 1,24$ min, $p = ,001$) демон-

Таблица 3. Описательные статистики идентификации и приверженности

Переменные	M/SD	Поколение Z	Поколение Y	Поколение X	Беби-бумеры
		N = 118	N = 48	N = 51	N = 18
Организационная приверженность	M	4,36	4,65	4,29	4,73
	SD	1,06	0,88	0,82	0,75
Амбивалентная идентификация	M	2,87**	2,05**	2,63	2,62
	SD	1,24	1,09	1,19	1,32
Нейтральная идентификация	M	3,57**	2,62**	2,80**	2,12**
	SD	1,53	1,44	1,21	0,90
Дезидентификация	M	2,86**	1,72**	2,27**	1,86**
	SD	1,13	0,93	1,17	0,74
Сильная идентификация	M	3,75**	4,03*	4,15	4,97*(**)
	SD	1,36	1,42	1,03	1,21

Условные обозначения: N — количество респондентов; M — среднее значение; SD — стандартное отклонение; * — различия значимы при $p < 0,05$, ** — различия значимы при $p < 0,01$.

стрируют более высокий уровень амбивалентной идентификации, который значимо отличается от поколения Y ($2,05 \pm 1,09 \text{ min}$, $p = ,001$). Это говорит о том, что молодые люди лишь частично восприняли ценности университета и, соответственно, идентифицировали себя с ним. Логическим продолжением этого предположения может служить уровень дезидентификации. В этом случае цифровое поколение Z ($2,86 \pm 1,13 \text{ min}$) значимо отличается от остальных трех групп, демонстрируя самый высокий показатель по этому измерению. Не удивительно, что максимальные различия по дезидентификации у молодежи были получены с беби-бумерами ($1,86 \pm 0,74 \text{ min}$, $p = ,002$), поколением Y ($1,72 \pm 0,93 \text{ min}$, $p = ,000$) и лишь затем с поколением X, социализировавшимся в период перестройки, или их родителями, на ценностях которых они воспитывались ($2,27 \pm 1,17 \text{ min}$, $p = ,008$). Нейтральная идентификация также наиболее ярко выражена у представителей поколения Z ($3,57 \pm 1,53 \text{ min}$) и значимо различается с беби-бумерами ($2,12 \pm 0,90 \text{ min}$, $p = ,000$), представителями поколения X

($2,80 \pm 1,21$ min, $p = ,007$) и Y ($2,62 \pm 1,44$ min, $p = ,001$). Важно отметить, что беби-бумеры в наибольшей степени идентифицируют себя с университетом ($4,97 \pm 1,21$ min), демонстрируя существенные различия с «цифровой молодежью» Z ($3,75 \pm 1,36$ min, $p = ,001$) и поколением Y ($4,03 \pm 1,42$ min, $p = ,044$).

Важно отметить, что в ходе дисперсионного анализа не было установлено значимых различий между представителями четырех поколений в отношении организационной приверженности ($F = (3,231) = 2,051$, $p = ,108$). Соответственно, можно сделать вывод, что все респонденты ориентированы на дальнейшее сотрудничество с университетом.

Выводы

Проведенное нами исследование психологических различий преподавателей, административных сотрудников и студентов ведущего предпринимательского университета страны показало перспективность использования понятия «поколение» для описания внутренних процессов, происходящих в организации, в данном случае — в университете.

В области менеджмента вуза вполне приемлемо и такое понятие, как стейкхолдеры, обозначающее группы и лиц, заинтересованных в организационном продукте и образовательных услугах. Этот термин в нашем конкретном исследовательском случае может быть соотнесен с понятием «поколение», поскольку студенты, как отдельная ключевая группа внутренних стейкхолдеров университета, были рассмотрены в качестве представителей поколения Z, а представители более старших поколений (беби-бумеры, поколения X, Y), включающие в себя преподавателей и администрацию университета, были отнесены ко второй категории стейкхолдеров.

Различия поколений и стейкхолдеров могут быть описаны психологическими показателями соотношения оценок реальной и предпочитаемой организационной культуры, а также уровнем приверженности и идентификации с организацией.

Для уже малочисленной группы работающих представителей поколения беби-бумеров (преподаватели и административный персонал вуза) предпочитаемой является клановая культура, со-

храняющая традиционные ценности поддержки и доверительных отношений между сотрудниками и отвержение рыночной составляющей организационной культуры, направленной на конкурентные отношения. В группе беби-бумеров такая тенденция расхождения организационных ценностей выражена наиболее ярко. У представителей этого поколения сложившаяся иерархическая культура университета не вызывает сопротивления.

Для представителей поколения X и Y, представляющих из себя ядро преподавательского и административного состава университета, тенденция оценки реальной и предпочитаемой культуры сохраняется. Обе группы в перспективе видят развитие дружелюбной, поддерживающей организационной среды, а также снижение конкурентной составляющей в университете. Кроме этого, бюрократический элемент организационной культуры вызывает у представителей этих поколений неприятие.

Представители поколения Z — стейкхолдеры-студенты — более близки в восприятии организационной культуры поколению Y, и, что очень важно, традиционная выделенная нами тенденция предпочтения клановой и отрицания рыночной культуры остается постоянной, то есть характеристики рыночной и предпринимательской культуры по-прежнему вызывают сопротивление не только у старшего поколения, но и у молодежи. Элементы иерархической структуры не вызывают у них противоречия, что, вероятно, связано с более нейтральной позицией, занимаемой ими в организационной иерархии.

Таким образом, нами установлено, что *существует общая тенденция расхождения между реальной и предпочитаемой культурой университета у представителей всех без исключения поколений. Это неприятие рыночной составляющей и желание работать в поддерживающей клановой культуре.* Наименьшее расхождение в оценках для представителей всех поколений имеет адхократическая организационная культура как соответствующая творческой и созидательной цели и миссии университета. Полученные данные согласуются с многочисленными исследованиями, полученными в российских организациях [Чикер и др., 2019].

Цифровое поколение Z значимо отличается от остальных трех групп по уровню дезидентификации, демонстрируя самый

высокий показатель по этому измерению. У студентов также был зафиксирован более высокий уровень амбивалентной идентификации, который значительно отличается от показателей поколения Y. Аналогичная ситуация сложилась и с нейтральной идентификацией, однако в этом случае эта группа стейкхолдеров значительно отличается от сотрудников вуза. Это говорит о том, что молодые люди лишь частично восприняли ценности университета и, соответственно, частично идентифицировали себя с ним. Максимальные различия по показателю дезидентификации у молодежи были получены с представителями поколения беби-бумеров, которые больше всего идентифицируют себя с университетом.

Не было установлено значимых различий между представителями четырех поколений в отношении показателя организационной приверженности. Ее оценки достаточно высоки, что, соответственно, говорит о том, что обе группы стейкхолдеров ориентированы на дальнейшее сотрудничество с университетом.

Полученные нами результаты очень важны с точки зрения практики. Вероятно, в университете необходимы специальные активные программы адаптации стейкхолдеров-студентов, рассчитанные на достаточно краткое их пребывание в организации в течение всего лишь нескольких лет бакалавриата. Особое внимание необходимо обратить на поддержание элементов клановой культуры в течение первого года обучения, когда новая организационная среда и конкурентные отношения вносят существенные противоречия в процесс организационной социализации студентов.

Таким образом, вуз должен обратить внимание на поддержание элементов клановой культуры как традиционно предпочитаемых в отечественных организациях вне зависимости от того, к какому поколению и стейкхолдерским группам относятся его представители.

Предпринимательские университеты, активизирующие рыночные отношения как внутри университета, так и во внешней среде, должны, согласно пожеланиям обеих групп стейкхолдеров и представителей разных поколений, развивать в организации элементы доверия, дружелюбности и поддержки, способствуя тем самым формированию более гармоничной и сбалансирован-

ной организационной культуры, консолидирующей социальный капитал организации.

Ограничениями исследования можно считать неравномерное распределение выборки по поколениям, связанное с естественным преобладанием представителей поколения Z (стейкхолдеры-студенты). Кроме этого, понятие «университетская среда» ограничивается в данном случае только одним «предпринимательским» университетом — желательно сравнительное исследование в других вузах страны. Кроме этого, вполне вероятно, могут проявляться и гендерные различия в изучаемых показателях, что на данном этапе исследования не стало предметом нашего анализа.

Полученные данные вносят вклад в понимание механизмов управления вузом, углубляют изучение особенностей его организационной культуры, психологических различий представителей разных поколений и стейкхолдеров, на основании чего могут быть существенно повышены конкурентные преимущества предпринимательской университетской среды, сформирован устойчивый социальный капитал организации.

Литература

- Артюхина Л. В.* Жизненные и профессиональные ценности поколений — основа корпоративной культуры компании в условиях кризисов и конкуренции // *Современные гуманитарные исследования*. 2015. № 5. С. 179–183.
- Бурмистрова О. Н.* Организационная идентификация и оценка сотрудниками эффективности деятельности руководителя: дис. ... канд. психол. наук. М., 2010.
- Волкова Н. В., Чикер В. А.* Адаптация персонала в российских организациях: различие профессиональной мотивации и уровня самомониторинга представителей трех поколений (на материале компаний г. Санкт-Петербурга) // *Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология*. 2015. № 4. С. 21–38.
- Волкова Н. В., Чикер В. А.* Особенности карьерной мотивации в контексте теории поколений: результаты эмпирического исследования // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент*. 2016. № 4. С. 79–105.
- Волкова Н. В., Чикер В. А., Почебут Л. Г.* Различия поколений в консолидации социального капитала: организационный и субкультурный аспекты // *Социальная психология и общество*. 2019. Т. 10, № 2. С. 127–145. <https://doi.org/10.17759/sps.2019100210>.
- Глотов М. Б.* Поколение как категория социологии // *Социологические исследования*. 2004. № 10. С. 42–49.

- Доминяк В. И.* Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации: дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2006.
- Захаров Д. К., Лукьянова Т. В.* Возможности применения теории поколений в маркетинге персонала. Тенденции и перспективы развития управления персоналом в России / под ред. Р. А. Ашурбекова. М.: Государственный университет управления, 2018.
- Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001.
- Катанаев И. И., Лига М. Б., Цикалюк Е. В.* Организационная культура вуза: методика исследования // Вестник ЧитГУ. 2012. № 5 (84). С. 93–102.
- Кларк Б. Р.* Создание предпринимательских университетов: организационные направления трансформации. М.: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2011.
- Лукьянченко Н. В., Довыденко Л. В., Аликин И. А.* Ценности успеха в представлении студенческой молодежи поколения Z // Социальная психология и общество. 2019. Т. 10, № 2. С. 82–94. <https://doi.org/10.17759/sps.2019100207>.
- Мальцева Г. И.* Университетская корпоративная культура // Университетское управление: практика и анализ. 2005. № 2. С. 95–104.
- Мангейм К.* Проблема поколений // Новое литературное обозрение. 1998. № 30. С. 7–47.
- Марцинковская Т. Д., Полева Н. С.* Поколения эпохи транзитивности: ценности, идентичность, общение // Мир психологии. 2017. Т. 1, № 89. С. 24–37.
- Микляева А. В., Постникова М. И.* Социально-психологическая структура межпоколенческих отношений студенческой молодежи // Социальная психология и общество. 2019. Т. 10, № 2. С. 114–126. <https://doi.org/10.17759/sps.2019100209>.
- Пищик В. И.* Поколения: социально-психологический анализ ментальности // Социальная психология и общество. 2011. Т. 2, № 2. С. 80–88.
- Пищик В. И., Королева Н. В.* Ситуационный анализ конфликтного взаимодействия сотрудников компании, принадлежащих к поколениям X и Y // Социальная психология и общество. 2018. Т. 9, № 1. С. 78–89. <https://doi.org/10.17759/sps.2018090106>.
- Постникова М. И.* Психология отношений между поколениями в современной России. СПб.: Рос. гос. пед. ун-т, 2011.
- Почебут Л. Г., Чикер В. А.* Организационная социальная психология. М.: Проспект, 2020.
- Почебут Л. Г., Чикер В. А., Волкова Н. В.* Социально-психологическая модель когнитивного социального капитала организации: факторы формирования и объективизации // Организационная психология. 2018. Т. 8, № 3. С. 29–59.
- Пушиных В. А.* Сравнение восприятия организационной культуры университета преподавателями и студентами // Университетское управление: практика и анализ. 2019. Т. 23, № 1–2. С. 122–130. <https://doi.org/10.15826/umpra.2019.01-2.010>.
- Резник С. Д., Черниковская М. В.* Организационная культура российского студенчества в условиях изменений социально-экономической среды. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015.

- Рикель А. М.* Поколение как объект изучения социальной психологии: исследование на «своем поле» или на «ничьей земле»? // Социальная психология и общество. 2019. Т. 10, № 2. С. 9–18. <https://doi.org/10.17759/sps.2019100202>.
- Старцева А. А.* Сравнительный анализ ценностей разных поколений (X, Y, Z) и их актуализация в управлении персоналом // Сборник материалов международных научно-практических конференций по проблемам социальной психологии, управления персоналом, менеджмента и маркетинга (г. Москва, 30 ноября 2017 г.). Реутов: ООО «СВИВТ», 2018.
- Толстых Н. Н.* Предисловие главного редактора // Социальная психология и общество. 2019. Т. 10, № 2. С. 5–8. <https://doi.org/10.17759/sps.2019100201>.
- Федотова В. А.* Взаимосвязь ценностей и инновативных установок у представителей разных поколений россиян // Социальная психология и общество. 2016. Т. 7, № 2. С. 82–92. <https://doi.org/10.17759/sps.2016070206>.
- Черников Б. В.* Дифференциация трудовых ценностей среди поколений современных работников // Вестник Томского политехнического университета. 2014. № 385. С. 153–158.
- Чикер В. А., Почебут Л. Г., Волкова Н. В.* Психологические аспекты консолидации социального капитала вуза // Университетское управление: практика и анализ. 2019. Т. 23, № 1–2. С. 33–46. <https://doi.org/10.15826/umpra.2019.01-2.002>.
- Чилипенко Ю. Ю.* Три поколения российских работников: особенности включения в трудовую деятельность // Современное общество и труд: сб. науч. статей / отв. ред. Р. В. Карапетян. СПб.: Изд. центр экон. фак. СПбГУ, 2014.
- Шамис Е.* Теория поколений. Необыкновенный Икс. М.: Ун-т Синергия: Школа бизнеса, 2017.
- Шамис Е., Антипов А.* Теория поколений // Маркетинг. Менеджмент. 2007. № 6. С. 42–46.
- Шейн Э.* Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002.
- Яблонскене Н. Л.* Корпоративная культура современного университета // Университетское управление: практика и анализ. 2006. № 2. С. 7–25.
- Burrows J.* Going Beyond Labels: A Framework for Profiling Institutional Stakeholders // Contemporary Education. 1999. Vol. 70, no. 4. P. 5–10.
- Freeman R. E., Reed D. L.* Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance // California Management Review. 1983. Vol. 25, no. 3. P. 88–106.
- Jones T. M.* The nature of firm-stakeholder relationships: Realizing the potential of an underappreciated contribution of Freeman's 25-year-old classic. Stakeholder theory: Impact and prospects / ed. by R. Phillips. Cheltenham, UK: Edward Elgar, 2011.
- Kreiner G. E., Ashforth B. E.* Evidence toward an expanded model of organizational identification // Journal of Organizational Behavior. 2004. Vol. 25, no. 1. P. 1–27.
- Kuh G. D., Whitt E. J.* The invisible tapestry: Culture in American colleges and universities. Washington, D. C.: Association for the Study of Higher Education, 1988.
- Lämsiluoto A., Järvenpää M., Krumwiede K.* Conflicting interests but filtered key targets: Stakeholder and resource-dependency analyses at a University of Applied Sciences // Management Accounting Research. 2013. Vol. 24, no. 3. P. 228–245.

- Mainardes E. W., Alves H., Raposo M.* A model for stakeholder classification and stakeholder relationships. // *Management Decision*. 2012. Vol. 50, no. 10. P. 1861–1879.
- Porter L. W., Steers R. M., Mowday, R. T., Boulian P. V.* Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians // *Journal of Applied Psychology*. 1974. Vol. 59, no. 5. P. 603–609.
- Ruf B. M., Muralidhar K., Brown R. V. Janney J. J., Paul K.* An Empirical Investigation of the Relationship Between Change in Corporate Social Performance and Financial Performance: A Stakeholder Theory Perspective // *Journal of Business Ethics*. 2001. Vol. 32, no. 2. P. 143–156.
- Strauss W., Howe N.* Generations: the history of America's future, 1584 to 2069. New York: Quill William Morrow, 1991.
- Strauss W., Howe N.* Millennials Rising: The next great generation. New York: Vintage Books, 2000.

ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ИНТЕГРИРОВАННОЙ ОТЧЕТНОСТИ

Н. А. Соколова, С. Н. Карельская

В работе представлен обзор дискурса об оценке человеческого капитала на уровнях человека, компании, страны и на международном уровне — дискурса, который привел к формированию нового подхода, частично реализованного в практике составления нефинансовой отчетности компаний, прежде всего интегрированной. Этот вид отчетности в настоящее время находится еще в стадии становления, проявляющейся в многообразии предлагаемых вариантов ее содержания в целом и в части раскрытия данных о человеческом капитале в частности. Авторами обоснована необходимость применения системы показателей, позволяющей оценить эффективность использования человеческого капитала как ресурса и его вклад в реализацию стратегии компании в тесной интеграции с остальными видами капитала, раскрываемыми в интегрированной отчетности.

Ключевые слова: оценка, человеческий капитал, интегрированная отчетность, интеграция капиталов, матричный подход.

ASSESSMENT OF HUMAN CAPITAL IN INTEGRATED REPORTING

N. A. Sokolova, S. N. Karelskaia

The paper provides an overview of the discourse on the assessment of human capital at different levels: at the level of the individual, company, country and the world as a whole, which led to the formation of a new approach, partially implemented in the practice of compiling non-financial reporting of companies, in particular, integrated. This type of reporting is currently still in its infancy, manifested in the variety of proposed options for its content in general and in terms of disclosing data on human capital, in particular. The authors substantiated the need to use a system of indicators to assess the efficiency of using human capital as a resource and its contribution to the implementation of the company's strategy in close integration with other types of capital disclosed in integrated reporting.

Keywords: assessment, human capital, integrated reporting, capital integration, matrix approach.

Введение

В последние десятилетия в связи с возрастающей ролью цифровых технологий в жизни общества и интенсивным информационным потоком особую актуальность приобретает вопрос устойчивого развития личности и формирования человеческого капитала в условиях трансформации системы образования в целом.

Одна из основных проблем идентификации и отражения человеческого капитала как совокупности отдельных нематериальных факторов в современной системе учета на уровнях предприятий и государства заключается в невозможности их верифицируемой идентификации в целом, а также в разрезе факторов. Обзор дискурса о понятии и оценке человеческого капитала на уровнях человека, компании, страны и на международном уровне позволяет обобщить все подходы, построить их эволюционную иерархию, а также выявить возможность их интеграции, частично реализованной в практике составления нефинансовой отчетности.

Исследование носит аналитический характер и выполняется на основании следующего алгоритма:

- 1) анализ эволюции подходов к понятию человеческого капитала, начиная с трудов Платона и Аристотеля, для уточнения периода возникновения дискуссии, выявления тенденций ее развития и полученных результатов;
- 2) классификация структурных элементов человеческого капитала разными авторами;
- 3) выделение возможных уровней изучения человеческого капитала (международный, национальный, уровни предприятия и человека);
- 4) анализ подходов к оценке и идентификации человеческого капитала на трех уровнях: на международном, национальном и уровне компании;
- 5) анализ подходов к оценке человеческого капитала с позиции бухгалтерского учета и отражения информации о человеческом капитале в финансовой отчетности, ставших основой создания нового вида корпоративной отчетности — нефинансовой отчетности, в том числе интегрированной;
- 6) изучение возможностей раскрытия информации о человеческом капитале в интегрированной отчетности на примере матричного подхода.

Вариативность понятия «человеческий капитал»

Дискуссии о содержании категории «человеческий капитал» продолжаются уже несколько столетий, начиная с трудов В.Петти (1623–1687), А.Смита (1723–1790), Д.Рикардо (1772–1823) и К.Маркса (1818–1883) — создателей теории трудовой стоимости, одним из следствий которой является признание труда единственным источником богатства [Человеческий капитал..., 2005, с. 9, 69; Глухов и др., 2014, с. 20; Ядгаров, 2016, с. 254]. Отдельные авторы, например Е.М.Полякова и А.Козлов, полагают, что дебаты о человеческом капитале появились еще раньше, начиная с разногласия между Аристотелем (384–322 до н.э.) и Платоном (427–348 до н.э.) о человеческом труде как факторе производства [Полякова, 2011, с. 34; Козлов, 2011]. Аристотель и его последователи Ф.Аквинский (1225–1274), Т.Гоббс (1588–1679), Дж.Локк (1632–1794), Ф.Кене (1694–1774) и другие обосновывали универсальность и неисчерпаемость знаний и опыта в качестве ведущего фактора экономического роста на уровне индивида и общества. Платон, Б.Франклин (1706–1790), Ш.Мотескьё (1689–1755), Ж.-Ж.Руссо (1712–1778) и другие отстаивали приоритетность материальных факторов производства, отводя второстепенную роль созданию интеллектуального капитала (см.: [Полякова, 2011, с. 34]). Первоначально человеческий капитал рассматривался исключительно на уровне индивида, как «персональный капитал» (термин А.Маршалла (1842–1924)) (см. об этом: [Курганский, 2011, с. 15]). Современная теория человеческого капитала оформилась во второй половине прошлого века, но единое понимание содержания самого понятия «человеческий капитал» все еще вызывает споры.

Считается, что сам термин «человеческий капитал» ввел в 1956 г. в научный оборот Милтон Фридмен (1912–2006) — профессор Чикагского университета (см. об этом: [Ядгаров, 2016, с. 257]). Первую попытку создания теории человеческого капитала предпринял американский экономист Джейкоб Минсер (1922–2006), опубликовавший в 1958 г. статью «Инвестиции в человеческий капитал и персональное распределение дохода» [Minser, 1958]. По словам М.Блауга, он видел в качестве основы персонального распределения доходов среди индивидуумов полученное ими

профессиональное образование [Блауг, 2009, с. 200–202]. Период формирования этой идеи относится ко времени становления информационного постиндустриального общества, когда роль квалифицированных кадров в экономике стала существенной для этого процесса.

Основной вклад в разработку теории о человеческом капитале принадлежит американским экономистам Теодору Шульцу (1902–1998) и Гари Беккеру (1930–2014), лауреатам Нобелевской премии по экономике, в том числе за развитие этой теории (Т. Шульц — в 1979 г., а Г. Беккер — в 1992 г.).

Т. Шульц первым оформил и популяризовал концепцию о человеческом капитале, где показал необходимость инвестирования в человека и рассмотрел результаты этого процесса, заключающиеся в накоплении способностей к труду. Капиталом он называл все то, что представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков, или того и другого вместе. При этом, по его мнению, человеческий капитал является человеческим, поскольку он неотделим от человека, и является капиталом, потому что он выступает источником будущего заработка. Под инвестициями автор понимал затраты на формирование человеческого капитала [Schultz, 1961].

Созданная им теория человеческого капитала отражала переориентацию экономической науки с проблем использования трудовых ресурсов на проблемы создания качественно новой рабочей силы в условиях научно-технической революции. Г. Беккер показал необходимость производства капиталовложений в человеческий фактор — под последним он имел в виду развитие медицинских, социальных и образовательных программ. Помимо теоретических обоснований, экономист произвел ряд расчетов, которые показали преимущества людей, имеющих специальное образование, в части доходов перед людьми, его не имеющими. Г. Беккер был первым, кто осуществил практический подсчет экономической эффективности образования [Becker, 1964].

Последние публикации Г. Беккера были посвящены оценке конкретных форм проявления человеческого капитала. Если первые его работы были посвящены теории общего человеческого капитала, то публикации 1990-х гг. — теории специального челове-

ского капитала [Becker, 1993; Беккер, 2000]. Г. Беккер наделяет его такими свойствами, как неперемещаемость и функционирование в ограниченном пространстве — фирме, в котором работает соответствующий персонал, подчеркивая влияние профессионального обучения и прочих инвестиций в работников на конкурентные преимущества компаний.

В 1990-х гг. человеческий капитал стал рассматриваться как общественный капитал различных коалиций индивидов, что привело к возникновению идеи о том, что в соответствии с уровнем агрегирования его следует изучать как на уровне индивида, семьи, фирмы, так и на уровне корпорации, региона, национальной экономики. При этом на каждом уровне аналитически он делится на независимые элементы, характеризующие различные аспекты деятельности людей [Курганский, 2011, с. 16].

В научных публикациях существует множество мнений по поводу того, какие элементы должны включаться в структуру человеческого капитала и как они соотносятся друг с другом. Ниже рассмотрены наиболее интересные точки зрения отечественных авторов, посвятивших свои работы исследованию данной темы.

С. А. Дятлов под человеческим капиталом понимает сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и производства и тем самым влияют на рост доходов данного человека [Дятлов, 1994, с. 83]. Как можно видеть, автор говорит о человеческом капитале как некоем ресурсе, который является источником будущих доходов индивида. Если не принимать во внимание отличие в уровне применения категории (то есть человека, а не фирмы), то можно заметить сходство подхода С. А. Дятлова в определении человеческого капитала с физической трактовкой базового понятия капитала. Следует уточнить, что по отношению к фирме трактовка капитала как экономической категории осуществляется обычно в рамках двух концепций природы капитала: физической (капитал — это совокупность ресурсов фирмы) и финансовой или нефизической (капитал — это фонд собственников фирмы или ее инвесторов) [Ковалев, 2010, с. 73]. Концепции фи-

зической природы капитала придерживались А. Смит и И. Фишер (1867–1947), концепцию финансовой природы капитала отстаивали К. Менгер (1840–1921), Г. Хэтфилд (1866–1945), Дж. Пиль (ум. 1585), Й. Шумпетер (1883–1950) (см.: [Ковалев, 2010, с. 73–74]).

В. Т. Смирнов с соавторами определили человеческий капитал как накопленный человеком запас знаний, здоровья, способностей, культуры, опыта, которые используются для производительной деятельности по созданию продукции и услуг, увеличивая доходы человека, предприятия, общества [Человеческий капитал..., 2005, с. 95–100]. Таким образом, авторы, оставаясь в рамках ресурсной трактовки базового понятия капитала, расширяют его охват с уровня отдельного человека до уровня предприятий и общества. Аналогичный подход использовал С. А. Кристиневич, определивший человеческий капитал как форму жизнедеятельности индивида, имеющую самостоятельную ценность, адекватную индустриальному и постиндустриальному обществу, включенную в систему социально-экономических отношений в качестве ведущего фактора инновационного развития экономики [Кристиневич, 2007, с. 50]. Спустя десять лет автор уточнил определение человеческого капитала: он «является, наряду с физическим и природным капиталом, частью национального богатства и представляет собой реальный актив, способный генерировать доход на микроуровне и выступать источником роста экономики» [Кристиневич, 2017, с. 24]. Тем самым С. А. Кристиневич связал понятие человеческого капитала и национального богатства.

Н. Р. Молочников и И. В. Реутова трактуют человеческий капитал как врожденный, сформированный в результате инвестиций и накопленный уровень образования, здоровья, навыков, способностей, мотиваций, энергии, культурного развития как конкретного индивида, группы людей, так и общества в целом, который целесообразно используется в той или иной сфере общественного воспроизводства, способствует экономическому росту и влияет на величину доходов их обладателя [Молочников, Реутова, 2004, с. 133]. В данном определении авторы ввели промежуточный уровень рассмотрения понятия «человеческий капитал» — *группы лиц*, что можно понимать как уровень предприятий или как иное объединение индивидуумов.

К. А. Эрфурт человеческим капиталом называет сформированный «путем инвестирования, накопленный, капитализированный запас персональных качеств, реализация которых приводит к получению как экономического, так и внеэкономического дохода в производственной и непроизводственной сферах жизнедеятельности человека», обновление которого представляет собой обновление знаний и навыков работника, обесцененных вследствие их морального износа [Эрфурт, 2009, с. 134]. Подход К. А. Эрфурта интересен упоминанием обесценения человеческого капитала вследствие износа, как характеристики, присущей материальным ресурсам, о чем не говорилось в рассмотренных выше определениях.

Е. В. Филатова полагает, что человеческий капитал — это понятие, состоящее «из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного времени в целях производства товаров и услуг» [Филатова, 2010, с. 10]. Автор акцентирует внимание на производительной функции человеческого капитала. В то же время в работе В. А. Юнина говорится о нем как о самовозрастающей стоимости: «Накопленные человеком знания и навыки представляют собой активы, реализуемые в его способности к производству новых активов, и являются человеческим капиталом» [Юнин, 2010, с. 11].

В. Н. Белкина и Н. А. Белкина определяют человеческий капитал как реализуемый трудовой потенциал работника, приносящий доход, а трудовой потенциал, в свою очередь, как часть личностного потенциала, которая может быть использована в труде. Кроме того, авторы дали определение человеческому капиталу как экономической категории: человеческий капитал — это экономические отношения между работником и работодателем по поводу реализуемого трудового потенциала работника и распределения между ними полученного дохода [Белкина, Белкина, 2010, с. 17]. Это определение интересно уточнением в части понимания человеческого капитала как экономических отношений по поводу распределения доходов, в чем можно увидеть влияние теории трудовой стоимости. Этот подход получил развитие в работе А. М. Брюхова, который называет человеческим капиталом интеллектуальные способ-

ности человека и практические навыки, полученные в процессе образования и практической деятельности человека, арендуемые работодателем и способные к эффективному участию в процессе производства и создания добавленной стоимости [Брюхов, 2012, с. 24]. Автор уточнил природу экономических отношений между работником и работодателем, увидев в них характерные черты договора аренды.

Сравнение представленных определений позволяет сделать заключение о том, что все авторы трактуют человеческий капитал исходя из ресурсного подхода (концепции физической природы капитала), в основе которого лежит человеческий труд и трудовая деятельность. В состав человеческого капитала включают разнообразные категории: знания, умения, опыт, практические навыки, креативные способности, мотивацию, энергию, здоровье и др., в общем смысле являющиеся характеристиками способности индивида к труду.

Особое внимание привлекает подход А. М. Брюхова, который объясняет сущность капитала как отчуждение (продажу) рабочей силы, понимаемой как совокупность трудовых навыков и опыта, принадлежащих человеку, новому собственнику — работодателю; сама сделка является арендой по причине невозможности полного отчуждения рабочей силы, а стоимость капитала — арендная плата и инвестиции в него. Полезность человеческого капитала для работодателя и предприятия заключается в возможности «создания добавленной стоимости и получения прибыли предприятия» [Брюхов, 2012, с. 24]. Данный подход созвучен со взглядом К. Маркса, который разделял понятия «труд» и «рабочая сила», при этом второе (рабочая сила) используется человеком как товар [Маркс, 1983, с. 156]. А. М. Брюхов развивает эту идею, уточняя характер сделки между работником и работодателем как аренду, поскольку рабочая сила неотделима от человека.

В рамках дискуссии о трактовке человеческого капитала также обсуждаются иные производные от него понятия, например термин «человеческие ресурсы». М. В. Носкова разграничила два этих понятия следующим образом. Понятие «человеческие ресурсы» представляет собой некие количественные и качественные характеристики, привязанные к определенному месту и време-

ни, — это группа людей, обладающая физическими и интеллектуальными составляющими для производства товаров и услуг. При определении понятия «человеческий капитал» внимание обращается на финансовые характеристики, больший акцент делается на возможность инвестирования и получение дохода. То есть капитал приобретает, а не является врожденным, его необходимо развивать на протяжении жизни посредством инвестиций в самих себя [Носкова, 2009].

Тем не менее термин «человеческие ресурсы» широко используется как синоним «человеческого капитала» в западных исследованиях, и его применение связано с психологией и психосоциологией. Ярким представителем этого направления был социальный психолог, профессор Мичиганского университета Р. Лайкерт (1903–1981). Многие западные исследования, связанные с проблемами оценки человеческого капитала или отдачей и эффективностью использования человеческих ресурсов, базируются на его идеях о стилях руководства. Лайкерт выделял руководство, ориентированное на выполнение задачи, и руководство, ориентированное на взаимоотношения с подчиненными, и полагал, что самые эффективные результаты достигаются в том случае, когда руководители уделяют внимание прежде всего человеческим аспектам проблем, стоящих перед их подчиненными, и строят отношения, основанные на взаимопомощи [Likert, 1967].

Еще одним близким по смыслу человеческому капиталу можно считать термин «интеллектуальный капитал». Его теория развивалась одновременно с теорией человеческого капитала, и в конце XX в. почти одновременно вышли работы американских, шведских и английских ученых [Brooking, 1996; Stewart, 1998; Edwinsson, Malone, 1998; Roos, Roos, 1997]. Все они рассматривают интеллектуальный капитал с позиции управления на уровне организации. Российские авторы также дают подробный анализ понятия интеллектуального капитала в своих работах. В частности, о теории интеллектуального капитала пишут Н. А. Лузин [Лузин, 2013] и Е. А. Спиридонова [Спиридонова, 2008]. Составные элементы и вопросы оценки интеллектуального капитала исследуют Д. Л. Волков, Т. А. Гаранина, Т. Андреева и др. [Волков, Гаранина, 2006; Гаранина, 2008; Андреева, Гаранина, 2017].

В завершение обзора разных подходов к определению человеческого капитала и близких к нему понятий интересно рассмотреть работу С. А. Курганского, который полагает, что человеческий капитал представляет собой совокупность относительно независимых элементов, которые он называет фондами человеческого капитала, по причине того, что они образуют определенный запас, имеющий некоторый производительный потенциал. В случае их актуализации в процессе создания новой стоимости и генерации дохода эти элементы автор рассматривает как активы. Основные фонды (активы) человеческого капитала, по мнению С. А. Курганского, включают:

- интеллектуальный капитал (состоящий, в свою очередь, из образовательного, знаниевого, научного и инновационного компонентов);
- капитал подготовки на производстве (объединяющий квалификацию, компетенции, производительные навыки и опыт);
- капитал здоровья;
- капитал мобильности (миграции);
- капитал предпринимательской деятельности (конкурентоспособности);
- другие виды (разрабатываются в расширительной трактовке — такие, например, как социальный капитал, творческий капитал, капитал культуры и т. д.) [Курганский, 2011, с. 16].

Как можно видеть, автор рассматривает термин «человеческий капитал» как широкое понятие, включающее среди прочего интеллектуальный капитал и многие другие. При этом он определяет, что рассматривать все составные элементы человеческого капитала следует только при условии их использования для генерирования дохода. Дополнительно следует отметить, что все перечисленные элементы человеческого капитала автор считает возможным рассматривать на четырех уровнях: 1) индивид, семья, фирма; 2) корпорация, регион; 3) страна; 4) мир [Курганский, 2011, с. 17].

Завершая обзор публикаций, посвященных понятиям человеческого и интеллектуального капитала и человеческих ресурсов, можно сделать несколько выводов. Человеческие ресурсы логично

трактовать как базис, надстройкой которого является человеческий капитал. Понятие «человеческий капитал» трактуется шире, чем интеллектуальный капитал. Интеллектуальный капитал, в свою очередь, рассматривается как элемент нематериальных, неосязаемых активов организации.

Подводя итог анализу подходов и трактовок такой категории, как «человеческий капитал», можно констатировать, что единого мнения о его содержании нет. Объясняется это тем, что разные авторы рассматривают его с разных позиций и ставят перед собой разные цели. Также следует учитывать, что наполнение понятия «человеческий капитал» может существенно варьировать при его рассмотрении на индивидуальном, корпоративном и национальном уровнях. Подобная вариативность и объясняет отсутствие единого подхода к оценке человеческого капитала.

Сравнительная оценка человеческого капитала на международном уровне

Оценка человеческого капитала имеет свои особенности при его измерении на разных уровнях.

На международном уровне обычно используют индексные методики, которые строятся без использования стоимостных показателей. Наиболее известен Индекс человеческого развития (Human Development Index; первоначально он назывался Индексом развития человеческого потенциала), разработанный Организацией Объединенных Наций (см.: [Соловьева, 2019, с. 18]). Сегодня это стандартный инструмент для сравнения уровня жизни в различных странах и регионах. Этот индекс был разработан еще в 1990 г. исследовательской группой экономистов во главе с пакистанским ученым Махбубом-уль-Хаком (Mahbub ul Haq, 1934–1998)¹. Концептуальная структура индекса создана благодаря работам индийского экономиста Амартии Сена (Amartya Kumar Sen). С помощью Индекса человеческого развития оценивается человеческий капи-

¹ Индекс человеческого развития / Гуманитарная энциклопедия: Исследования // Центр гуманитарных технологий, 2006–2020 (последняя редакция: 27.06.2020). URL: <https://gtmarket.ru/ratings/human-development-index> (дата обращения: 20.11.2020)).

тал по трем элементам: здоровье, образование, качество жизни. Для каждого элемента используются соответствующие показатели: здоровье — индекс ожидаемой продолжительности жизни при рождении, образование — индекс образования, оцениваемый с помощью подиндексов средней и ожидаемой продолжительности обучения; индексов качества жизни, исчисляемых как валовой национальный доход на душу населения в долларах США по паритету покупательной способности² [Курганский, 2011, с. 20]. Общий Индекс человеческого развития является комбинированным показателем и представляет собой среднее геометрическое всех трех показателей³.

Еще один индексный метод был предложен в 2018 г. Всемирным банком (World Bank) в Проекте развития человеческого капитала⁴. В этой методике оцениваются только два элемента — здоровье и образование. Но в ней увеличено количество показателей, оценивающих эти элементы, кроме того, применяются качественные характеристики образования. Здоровье оценивается показателями выживаемости детей до пяти лет, доли низкорослых детей до пяти лет, доли пятнадцатилетних детей, которые доживут до шестидесятилетнего возраста. Образование оценивается количеством лет школьного обучения, скорректированного на результаты тестирования (качественный показатель образования)⁵.

Всемирным экономическим форумом (ВЭФ) в Давосе был предложен к использованию Индекс человеческого капитала⁶. В методике понятие человеческого капитала определено как совокупность знаний и навыков, которые становятся одной из основных производительных сил общества. В ней оцениваются знания и навыки, при этом на результат оказывает влияние оценка нако-

² Там же.

³ Там же; Индексы и индикаторы человеческого развития. Обновленные статистические данные 2018. URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update_ru.pdf (дата обращения: 17.02.2020).

⁴ Проект развития человеческого капитала, Всемирный банк, 2018. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30498/33324RU.pdf?sequence=13&isAllowed=y> (дата обращения: 17.02.2020).

⁵ Там же.

⁶ The Global Human Capital Report 2017. URL: <https://weforum.ent.box.com/s/dari4dktg4jt2g9xo2o5pkspjpatvawdb> (дата обращения: 17.02.2020).

пленных в процессе профессиональной деятельности знаний и навыков, а также уровень их использования, поскольку считается, что знания и навыки частично утрачиваются при отсутствии их использования⁷. Однако в предложенной методике не используется индикатор здоровья. Индекс человеческого капитала оценивается по четырем группам показателей: 1) «потенциал» — уровень образования молодежи и старшего поколения как результат прошлых инвестиций; 2) «развертывание» — использование навыков, их накопление взрослым населением; 3) «развитие» или «применение» — формальное образование следующего поколения рабочей силы, повышение квалификации и переквалификация нынешних работников, формирующиеся на основе опросов и тестов; 4) «ноу-хау» — ширина и глубина использования специализированных навыков в работе⁸.

Проблемы и подходы к оценке и идентификации человеческого капитала в концепции национального богатства страны (количественный аспект)

На национальном уровне используются разные подходы, обзор которых был представлен в 2016 г. Организацией Объединенных Наций в Руководстве по измерению человеческого капитала⁹. В публикации существующие подходы к измерению человеческого капитала разделены на прямые и косвенные.

Косвенный подход состоит в оценке человеческого капитала остаточным способом. Впервые этот подход был использован Всемирным банком как разность дисконтированной стоимости будущих потоков потребления (в качестве аппроксимации совокупного богатства) и денежной стоимости тех капитальных товаров, по которым имелись стоимостные оценки их текущих запасов (произведенный капитал, ряд природных активов и чистые иностранные активы). Получаемый остаток представляет собой стоимость

⁷ Там же.

⁸ Там же.

⁹ Руководство по измерению человеческого капитала. Европейская экономическая комиссия ООН. Нью-Йорк; Женева, 2016. С. 24.

тех запасов капитала, денежная оценка которых не может быть измерена на рынке. Они включают в себя неквалифицированный труд, человеческий капитал, социальный капитал и другие факторы, например такие как качество учреждений¹⁰.

Прямые подходы основаны на расчете показателя запаса человеческого капитала по данным о его составляющих. Существуют как минимум три прямых подхода к измерению человеческого капитала¹¹.

1. *Подход на основе расходов* предусматривает расчет стоимости человеческого капитала в качестве дисконтированной стоимости потока прошлых инвестиций, включая инвестиции самого индивида, его семьи, работодателей и органов государственного управления. Его авторами названы Т. Шульц (1961), Дж. Кендрик (1976), Р. Эйснер (1985) [Schultz, 1961; Kendrick, 1976; Eisner, 1985]¹². По данным российского исследователя Р. И. Капелюшникова, впервые такой подход был применен в 1883 г. Э. Энгелем, который попытался оценить стоимость рождения и воспитания детей для их родителей. Она определялась им в виде суммарных расходов на содержание детей с момента зачатия до достижения ими взрослого состояния (см.: [Капелюшников, 2012, с. 12]).

Данный подход основан на расчете остаточной стоимости инвестиций, инвестированной в человеческий капитал с учетом нормы его амортизации.

2. *Подход на основе дохода* на протяжении жизни измеряет человеческий капитал путем суммирования дисконтированной стоимости всех будущих потоков доходов, которые все лица, входящие в состав населения, как ожидается, получают на протяжении всей их жизни. Авторы подхода — Б. Вейнсборд (1961), Д. Джордженсон и Б. Фраумени (1989) и др. [Weisbrod, 1961; Jorgenson, 1989]¹³. В данном подходе измеряется запас человеческого капитала на основе выпуска (хотя выпуск в рамках этого метода ограничивается частными денежными благами, получаемыми индивидом, в котором воплощен человеческий капитал). Р. И. Капелюшников

¹⁰ Там же. С. 74.

¹¹ Там же. С. 24–25.

¹² См.: Там же.

¹³ См.: Там же.

полагает, что первым, кто использовал для стоимостной оценки человеческого капитала метод, основанный на учете доходов, был создатель «политической арифметики» У.Петти [Петти, 1940]. Его расчеты делались для Англии и Уэльса. Сначала он определил годовой фонд оплаты труда, рассчитав его как разность между национальным доходом (42 млн фунтов стерлингов) и доходами от собственности (16 млн фунтов стерлингов), а затем подсчитал запас человеческого капитала, разделив полученную величину на ставку процента [Капелюшников, 2012, с. 16].

3. *Подход на основе показателей выпуска образования.* В литературе используется ряд таких показателей. Например, уровень грамотности взрослого населения; охват образованием и средняя продолжительность образования. Этот подход связан с инвестициями в образование, которые являются одним из ключевых элементов формирования человеческого капитала. Среди авторов подхода называют Р.Барро и В.Ли (2010, 2013) [Barro, Jong, 2013]¹⁴.

Попытки оценки и идентификации человеческого капитала на уровне компаний

Из подходов к оценке человеческого капитала на уровне компаний следует выделить две модели: индивидуальной стоимости работника и паспорт трудоспособного человека.

Модель индивидуальной стоимости работника разработана в Мичиганском университете Р.Германсоном (R. H. Hermanson), Э.Флэмхольцем (E. Flamholtz) и др. (см.: [Краковская, 2008, с. 47]). Она основана на нахождении потенциального дохода, который может сгенерировать конкретный человек — работник компании (условная стоимость) — и ожидаемой вероятности того, что он останется работать на предприятии. Ценность сотрудника определяет расчетный показатель «реализуемая стоимость», состоящая из двух вышеперечисленных компонентов — условной стоимости и вероятности неувольнения работника [Тугускина, 2015].

$$PC = UC * P(O), \quad (1)$$

где PC — реализуемая стоимость,

¹⁴ См.: Там же.

УС — условная стоимость,

P(O) — вероятность продолжения сотрудником работы в организации в течение определенного времени.

Согласно данной методике, наибольшую ценность для компании представляет работник с наивысшей реализуемой стоимостью: модель учитывает не только потенциал сотрудника, но и его стабильность и надежность.

Модель «паспорт трудоспособного человека», предложенная Е. А. Макловой, основана на компонентной характеристике человеческого капитала работника:

- 1) группа показателей физического здоровья — физиологические характеристики (ФЗ);
- 2) группа показателей, характеризующих уровень образования, профессиональной компетенции и квалификации — профессиональную подготовленность (ПП);
- 3) характеристики психического развития (ПР);
- 4) личностные характеристики (Л) [Маклова, 2010].

Таким образом, по каждой из четырех групп показателей будет сформирован некий обобщающий показатель, сумма которых в конечном итоге даст оценку человеческого капитала:

$$ЧК = ФЗ + ПП + ПР + Л. \quad (2)$$

Расчет подобных показателей дает возможность проводить дифференциацию сотрудников для формирования индивидуальной заработной платы в целях увеличения мотивации при проведении политики управления персоналом.

Проблемы оценки и идентификации человеческого капитала на уровне компаний тесно связаны с учетом, и, как полагают А. Клэмер и Д. Маклоски, предложенное Т. Шульцем понятие «человеческий капитал» имеет бухгалтерские корни и представляет собой «не более чем соглашение учитывать человеческие способности точно так же, как учитываются машины и оборудование» [Klamer, McCloskey, 1992, p. 154]. Парадокс состоит в том, что теория человеческого капитала, сформулированная Шульцем при помощи бухгалтерской аллюзии, до сих пор не нашла бухгалтерского воплощения.

Следует заметить, что бухгалтеры пытались идентифицировать и учесть человеческий капитал задолго до того, как он был обоснован в экономической теории. Так, по мнению Д. А. Львовой, в России в 1837 г. один из первых русских бухгалтеров-теоретиков П. Цветаев в книге «Начальные основания счетоводства для хозяев, торговцев и промышленников вообще» (см.: [Львова, 2016, с. 167, 181]). П. Цветаев считал, что производственный труд составляет один из видов капитала — «невещественный», который, по словам русского бухгалтера, состоит из ума, обогащенного познаниями (см.: [Львова, 2016, с. 180]). К сожалению, в работе П. Цветаева невестественный капитал не обрел стоимостной оценки, однако автор предложил подходы к организации учета штатов, рабочего времени, тарифов, плановых и действительных расходов на персонал (см.: [Львова, 2016, с. 180–181]).

В начале 1920-х гг. американский ученый В. Патон (W. A. Paton, 1889–1991) признавал, что у компаний есть особый актив — организованный и лояльный персонал, однако его способность быть включенным в отчетность сомнительна. Соответствующий фрагмент из книги Патона неизменно цитирует или упоминает Р. Рослендер (R. Roslender), автор многочисленных публикаций по учету человеческого капитала (см.: [Львова, 2016]). «В коммерческом предприятии организованный и лояльный персонал может быть более важным “активом”, чем торговые запасы... — писал Патон. — В настоящее время, кажется, нет никакого способа измерения таких факторов в долларовом выражении, следовательно, они не могут быть признаны в качестве особых экономических активов» (цит. по: [Roslender, 2009, p. 144]). Отмеченная Патоном проблема оценки человеческого капитала для целей балансового обобщения до сих не решена, однако, как выяснилось позднее, трудности с оценкой являются не единственным препятствием бухгалтерской идентификации этого ресурса.

Начало специальным исследованиям по бухгалтерскому учету человеческого капитала было положено в начале 1960-х гг. Представитель Мичиганского университета Р. Г. Германсон принял за основу теорию Шульца и начал разработку концепции бухгалтерской капитализации человеческих ресурсов [Hermanson, 1964]. Он отказался от критерия признания активов в бухгалтерском учете

исключительно по праву собственности, утверждая, что человеческий капитал обладает потенциальной ценностью для бизнеса и в силу этого обстоятельства должен быть принят на баланс (см.: [Roslender, Stevenson, 2009, p. 856]). В части оценки как необходимого условия признания актива Германсону представлялось важным «убедить практиков и ученых в том, что учет людей возможен и в отсутствии исторической стоимости» (цит. по: [Roslender, 2009, p. 144]). Под исторической стоимостью понимаются затраты на приобретение или создание актива. Авторы ставшего давно классическим учебника по теории бухгалтерского учета М. Р. Мэтьюс и М. Х. Б. Перера посвятили отдельную главу бухгалтерскому учету человеческих ресурсов, в которой описали предлагавшиеся учеными варианты оценки этого особого вида активов [Мэтьюс, Перера, 1999, с. 439–454]. Одно из наиболее интересных предложений сформулировал Р. Г. Германсон, который еще в 1964 г. [Herman-son, 1964] предложил два возможных подхода к оценке человеческих ресурсов в денежном выражении: метод внутреннего гудвила (*unpurchased goodwill method*) и метод приведенной текущей стоимости (*adjusted present value method*), основанной на пересчете в текущую оценку сумм будущих выплат заработной платы (см.: [Мэтьюс, Перера, 1999, с. 446]).

Последователи Р. Г. Германсона в дополнение к двум предложенным им способам оценки человеческих ресурсов разработали множество других: ожидаемая стоимость реализации индивида (*individual's expected realizable value*) и стохастическая модель оценки вознаграждения (*stochastic rewards valuation model*) Э. Фламхольца, монетарная модель оценки человеческих ресурсов (*monetary human resource valuation model*) Б. Лева (B. Lev) и А. Шварца (A. Schwartz) и др. (см.: [Мэтьюс, Перера, 1999, с. 447–448]), основанные на оценке реальной и потенциальной заработной платы. Та категория, существование которой Германсон отрицал, — первоначальная стоимость человеческих ресурсов — стала в дальнейшем предметом измерения. Были предложены несколько способов ее определения: метод капитализации затрат, связанных с вербовкой, наймом и обучением персонала, и метод оценки издержек фирмы на замещение работника Фламхольца, суммирующих, кроме первичных расходов по найму и обучению сотрудни-

ков, также расходы на их увольнение. Еще один метод оценки себестоимости человеческих ресурсов, основанный на оценке альтернативных издержек, принимающих во внимание потенциальную работную плату, которую сотрудник мог бы зарабатывать на других позициях в компании, предложили Дж. Хекимян (J. Hekimian) и К. Джоунс (C. Jones) (см.: [Мэтьюс, Перера, 1999, с. 447–448]).

Все перечисленные разработки относятся к концу 1960-х — началу 1970-х гг., и большая их часть основана на оценке сумм реальной или потенциальной заработной платы сотрудников либо расходов по найму и их обучению. Ни одно из предложений не получило широкого признания и не избежало критики, поскольку все они основывались на субъективных экспертных оценках, зачастую весьма недостоверных.

Таким образом, агрегирование человеческого капитала с другими активами представляется непростой, а возможно, и неразрешимой задачей. «Несмотря на то что труд, или, точнее, его индивидуальные и коллективные атрибуты могут быть определены достаточно точно... как живые организационные активы, — отмечают Р. Рослендер (R. Roslender), А. Маркс (A. Marks), Стивенсон (J. Stevenson), — уникальность первичного интеллектуального капитала по отношению даже к вторичному интеллектуальному капиталу, так же, как и к другим традиционным формам капитала, достаточна, чтобы препятствовать его учету как активов вместе с другими формами капитала...» [Roslender et al., 2015, p. 6].

К настоящему времени сформулированы и другие варианты включения человеческого капитала в финансовую отчетность. Их обобщение представлено в работе Ю. Н. Руф и Д. В. Каримовой [Руф, Каримова, 2014]. Традиционный подход, основанный на рассмотрении человеческих ресурсов в качестве части активов, современными авторами уточняется относительно их идентификации в составе долгосрочных (внеоборотных) активов или их конкретных видов: нематериальных активов, деловой репутации. Развитием этого подхода стало предложение раскрывать данные о человеческих ресурсах в забалансовом представлении на особом счете: «Неимущественные интеллектуальные активы», субсчет «Человеческие активы» [Руф, Каримова, 2014, с. 155]. Кроме этого, выдвигаются предложения рассматривать человеческие ресур-

сы в составе пассива в форме особого фонда, формируемого для финансирования развития человеческого капитала, или в составе расходов, с отделением инвестиций в человеческие ресурсы от прочих расходов [Руф, Каримова, 2014, с. 154–155].

Несмотря на многообразие существующих подходов к отражению человеческих ресурсов в бухгалтерском учете и финансовой отчетности, можно согласиться с Дж. Гатри (J. Guthrie) и В. Мёрфи (V. Murthy), констатировавшими в опубликованном в 2009 г. исследовании «Прошлое, настоящее и возможное будущее развитие бухгалтерского учета человеческого капитала» [Guthrie, Murthy, 2009], что пока так и не найдены ответы на ключевые в этой области вопросы: «Должна ли информация [о человеческих ресурсах. — Н. С., С. К.], востребуемая рынками капитала, быть императивной или произвольной, монетарной или не монетарной, представляться в составе годового отчета или вне его, и если в годовом отчете, то как составляющая финансовой отчетности или за ее рамками?» [Guthrie, Murthy, 2009, p. 137].

Раскрытие информации о человеческом капитале в интегрированной отчетности

Решением вопроса о невозможности достоверной оценки и идентификации человеческого капитала в традиционной финансовой отчетности может стать раскрытие информации о нем в интегрированной отчетности. Согласно Международному стандарту по интегрированной отчетности, разработанному и опубликованному Международным советом по интегрированной отчетности в 2013 г., определено, что основной целью компаний является создание стоимости (ценности) в интересах всех стейкхолдеров, то есть наращивание всех видов капитала компании: финансового, производственного, интеллектуального, человеческого, социально-репутационного, природного¹⁵. В центре внимания интегрированной отчетности стоит стратегия компании и оценка

¹⁵ Международный стандарт <ИО>. Интегрированная отчетность. 2013. URL: http://www.theiirc.org/wp-content/uploads/2014/04/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK.docx_en-US_ru-RU.pdf (дата обращения: 17.02.2020).

успешности ее реализации в контексте создания стоимости всеми видами капитала. В части, касающейся человеческого капитала, менеджмент и собственники должны точно сформулировать стратегические задачи управления персоналом и иметь возможность оценивать результаты достижения этих задач и прогнозировать будущие изменения. Между тем сегодня отсутствует четкая регламентация того, в каком виде в интегрированной отчетности должна быть представлена информация о человеческом капитале, а также какие показатели эффективности стратегии управления этим ресурсом являются оптимальными.

Согласно стандарту, компания самостоятельно формирует систему раскрытия информации о всех видах капитала в интегрированной отчетности, исходя из своего понимания факторов, определяющих стоимость компании. С одной стороны, подобный подход позволяет обеспечить гибкость в подготовке интегрированной отчетности с учетом многочисленных инсайдерских и аутсайдерских факторов. С другой стороны, он сталкивает нас с проблемой несопоставимости информации, в частности, о человеческом капитале, раскрываемой в отчетности разных компаний, что делает невозможным сравнительный анализ эффективности управления ресурсами.

Одно из возможных решений данной проблемы предложено профессором О. В. Ефимовой — это матричный подход, который дает возможность оценивать эффективность процесса создания стоимости конкретной организации в разрезе видов капитала и особенностей ее бизнес-модели [Ефимова, 2017]. Философия данного подхода берет истоки в трудах Яка Фитц-енца (Jac Fitzenz) [Фитц-енц, 2006] и его цикла «от данных к стоимости». Ключевым посылом создания матричной структуры анализа является необходимость оценки роли всех капиталов, участвующих в реализации стратегии компании и несущих свой вклад в создание стоимости бизнеса, поскольку между ними существует тесная взаимосвязь. В таблице представлен фрагмент матричного анализа, предложенного О. В. Ефимовой, с акцентом на человеческий капитал, раскрывающий показатели в разрезе трех элементов матрицы: ресурсы, бизнес-процесс и результаты.

Таблица. Матричный анализ с акцентом на человеческий капитал

Виды капитала	Ресурсы	Бизнес-процессы	Результаты
Финансовый			
Производственный			
Человеческий	Персонал (состав, квалификация), совокупность профессиональных знаний и навыков, творческих способностей, инициативы, управленческих навыков	Укомплектованность штата; текучесть кадров; динамика заработной платы; иные выплаты, в том числе за подачу предложений по улучшению производственных процессов; расходы на обучение и повышение квалификации персонала; количество часов обучения на одного сотрудника; инвестиции в обучение сотрудников; количество сотрудников, удовлетворенных возможностями обучения и развития; объем затрат на мероприятия по улучшению условий и охраны труда	Чистая выработка на одного работающего; выручка на одного работающего; рост производительности труда; коэффициент удовлетворенности персонала
Интеллектуальный			
Социальный			
Природный			

Составлено по: [Ефимова, 2017].

Горизонтальный анализ матрицы несет информацию об использовании того или иного вида капитала и позволяет оценить вклад каждого капитала в совокупное изменение стоимости ком-

пании, особенно это актуально в контексте интересов разных групп пользователей. Вертикальный анализ матрицы предназначен для оценки совокупного объема имеющихся у компании ресурсов, бизнес-процессов и результатов.

Для обоснования системы показателей в блоке «Ресурсы» необходимо точно определить структуру человеческого капитала, которая способствует созданию ценности в организации, и предложить такую классификацию показателей, которые помогут компании определить, какие именно элементы человеческого капитала являются наиболее важными в создании ценности, а также оценить их вклад в создание этой ценности. В частности, такими показателями могут быть показатели в разрезе двух групп: 1) численности: средняя численность работников по категориям и подразделениям, доля в их числе сотрудников с профильным образованием, классификация сотрудников по гендерному и возрастному составу, географическому распределению и пр.; 2) уровня компенсации: средняя заработная плата сотрудников разных категорий и географических регионов, уровень дифференциации заработной платы (отношение средней заработной платы 10 % наименее оплачиваемых и 10 % наиболее оплачиваемых сотрудников) и пр.

Для оценки эффективности использования элементов человеческого капитала в блоке «Бизнес-процессы» необходимо сформировать систему показателей, которые дадут ответы на вопрос, какие бизнес-процессы компании не приносят организации приращения стоимости, соответствующей их потенциалу. Это могут быть такие показатели, как текучесть кадров по категориям сотрудников, динамика средней заработной платы в разрезе бизнес-процессов, расходы на повышение квалификации и обучение персонала, расходы на мероприятия по улучшению условий труда и пр.

И наконец, для оценки результатов использования человеческого капитала в блоке «Результаты» целесообразно использовать показатели в разрезе трех направлений эффективности: 1) экономической эффективности: выручка на одного работника, в том числе по видам деятельности, прибыль на одного работника, доля инвестиций в управление персоналом в выручке компании, за-

траты на НИОКР на одного сотрудника и пр.; 2) управленческой эффективности: способность вдохновлять сотрудников на достижение поставленных задач за установленный период, процент новых идей, предложенных сотрудниками и удачно реализованными менеджментом, способность удерживать ключевых сотрудников, удовлетворенность сотрудников системой поощрения и условиями труда и пр.; 3) эффективности потенциала и роста: применение новых практик управления персоналом, участие сотрудников в профессиональных конкурсах на уровне региона, страны, мира и пр.

Человеческий капитал несомненно вносит весомый вклад в создание ценности любой компании и косвенно влияет на целый ряд не только нефинансовых (качество обслуживания, удовлетворение потребителя, удовлетворенность сотрудников своей работой и пр.), но и финансовых показателей, таких как производительность, рентабельность, ценность для акционеров и т. д.

Предложенный О. В. Ефимовой подход разрешает проблему идентификации человеческого капитала в качестве актива, пассива и расходов путем раскрытия информации в трех компонентах: ресурсов, результатов и бизнес-процессов. При этом одновременно автор расширил возможности раскрытия сведений в отчетности путем объединения финансовой и нефинансовой информации, раскрываемой в абсолютных и относительных показателях. Это позволяет увидеть в нем потенциал для развития в части состава и правил формирования показателей по методикам, предлагаемым для оценки человеческого капитала на международном и национальном уровнях.

Выводы

В работе обосновано отсутствие устоявшегося понимания категории «человеческий капитал», которое объясняется существованием различных целей изучения данного понятия и масштабов его исследования (индивидуальный, корпоративный и национальный уровень). Большинство авторов человеческого капитал рассматривают как запас знаний, умений, опыта, практических навыков, креативных способностей, энергии, здоровья и др., то

есть в общем смысле, того, что является характеристиками способностей индивида к труду. Данный подход основан на физической трактовке базового понятия капитала, которой в классическом ее варианте придерживались А. Смит и И. Фишер.

В международной практике общепринято использование бесстоимостной сравнительной оценки человеческого капитала, основанной на индексном методе. На национальном уровне регулярно предпринимаются попытки оценить человеческий капитал в стоимостной оценке, причем первые из них относят еще к XVII в. Все множество существующих подходов на национальном уровне разделяется на косвенный и прямой (на основе расходов, доходов и выпуска образования) методы оценки.

На уровне компаний оценкой человеческого капитала занимаются специалисты по управлению кадрами, ведению бухгалтерского учета и составлению финансовой и нефинансовой отчетности. Оценка кадрового потенциала компании осуществляется разными методами, среди которых особо выделяются две модели: индивидуальной стоимости работника и паспорт трудоспособного человека. Первая модель основана на определении объема услуг, который, как ожидается, работник предоставит или реализует, то есть на оценке потенциального дохода, который может сгенерировать конкретный человек, работая в данной организации. Вторая модель предполагает комплексную оценку составляющих человеческого капитала: здоровья, образования, квалификации, психологического развития, личных характеристик.

Попытки организации бухгалтерского учета человеческого капитала сопряжены с необходимостью решения множества разнообразных проблем, помимо его оценки, состоящие в идентификации его элементов в составе активов, пассивов и расходов. Неоднозначны и подходы к его оценке, которую ученые предлагают осуществлять на основе реальных и потенциальных расходов и доходов.

В работе обобщаются подходы к отражению человеческого капитала в традиционной финансовой отчетности и формулируется вывод о том, что современные модели бухгалтерского учета не дают возможности получить информацию о человеческом капитале компании в объеме, достаточном для принятия стейкхолдера-

ми стратегических и управленческих решений. В то же время эта информация сегодня очень востребована инвесторами и другими заинтересованными сторонами. Выходом из сложившегося информационного лага может стать раскрытие информации о человеческом капитале в нефинансовой отчетности, в частности в интегрированной. В работе генерируются идеи в развитие матричного подхода, предложенного профессором О. В. Ефимовой. Данный подход позволяет представить заинтересованным пользователям информацию о всех видах капитала, участвующих в создании стоимости компании в разрезе наличия, формирования и использования ресурсов в действующей бизнес-модели. Предложенная система показателей позволяет оценить эффективность использования человеческого капитала и его вклад в реализацию стратегии компании в тесной интеграции с остальными видами капитала.

Вопросы, связанные с оценкой и раскрытием информации о человеческом капитале в корпоративной отчетности, несомненно требуют более глубокого исследования, в частности в контексте новых моделей корпоративных отчетов, таких как система сбалансированных показателей (balance score-card); система ключевых индикаторов (key performance indicators) и пр., более адресно реагирующих на все запросы ключевых представителей бизнес-среды.

Литература

- Андреева Т., Гаранина Т. Влияние интеллектуального капитала на результаты деятельности российских производственных компаний // Форсайт. 2017. Т. 11, № 1. С. 31–40. <https://doi.org/10.17323/2500-2597.2017.1.31.40>.
- Беккер Г. С. Теория распределения времени // Вехи экономической жизни. Рынки факторов производства / под ред. В. М. Гальперина. Т. 3. СПб.: Экономическая школа, 2000.
- Белкина В. Н., Белкина Н. А. Человеческий капитал в системе смежных экономических понятий // Челябинский гуманитарий. 2010. № 10. С. 14–23.
- Блауг М. 100 великих экономистов после Кейнса. СПб.: Экономикс, 2009.
- Брюхов А. М. Научный анализ понятий «человеческий капитал» и «управление человеческим капиталом» // Челябинский гуманитарий. 2012. № 18. С. 23–26.
- Волков Д. Л., Гаранина Т. А. Оценивание интеллектуального капитала российских компаний // Научные доклады № 22(R)–2006. СПб.: НИИ менеджмента СПбГУ, 2006.
- Гаранина Т. А. Структура интеллектуального капитала: вопросы оценки и эмпирического анализа // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 8. Менеджмент. 2008. № 1. С. 96–118.

- Глухов В. В., Останин В. А., Рожков Ю. В. К дискуссии об экономической природе и сущности человеческого капитала // Известия Байкальского государственного университета. 2014. № 4. С. 19–27.
- Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала. СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1994.
- Ефимова О. В. Матричный подход к формированию и раскрытию информации о ресурсах в интегрированной отчетности организации // Аудиторские ведомости. 2017. № 3. С. 23–34.
- Капелюшников Р. И. Сколько стоит человеческий капитал России?: препринт WP3/2012/06. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012.
- Ковалев В. В. О концепциях капитала // Экономика и управление. 2010. № 7. С. 73–80.
- Козлов А. Методологические подходы формирования и оценки человеческого капитала // Вестник Адыгейского университета. Сер. 5. Экономика. 2011. № 1. С. 21–24.
- Краковская И. Н. Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы // Экономический анализ: теория и практика. 2008. № 19. С. 41–50.
- Кристиневиц С. А. Трансформация категории «человеческий капитал»: неоклассическая и современная трактовки // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D: Экономические и юридические науки. 2007. № 10. С. 46–51.
- Кристиневиц С. А. Сохранение национального человеческого капитала как фактор экономической безопасности // Белорусский экономический журнал. 2017. № 4. С. 23–36.
- Курганский С. А. Структура человеческого капитала и его оценка на макроуровне // Известия Байкальского государственного университета. 2011. № 6. С. 15–22.
- Лузин Н. А. Эволюция теории интеллектуального капитала // Челябинский гуманитарий. 2013. № 2. С. 21–29.
- Львова Д. А. Человеческий капитал в классической политической экономии и бухгалтерии первой половины XIX в. // Очерки по теории и истории бухгалтерского учета / под ред. В. В. Ковалева, Д. А. Львовой. М.: Проспект, 2016. С. 167–186.
- Маклова Е. А. Человеческий капитал: понятие, оценка, учет // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. 2010. № 1. С. 56–69.
- Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 1. Кн. 1. Процесс производства капитала. М.: Политиздат, 1983.
- Молочников Н. Р., Реутова И. В. О соотносительности понятий «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал» // Успехи современного естествознания. 2004. № 8. С. 133.
- Мэтьюс М. Р., Перера М. Х. Б. Теория бухгалтерского учета: учебник / пер. с англ.; под ред. Я. В. Соколова, И. А. Смирновой. М.: Аудит; Юнити. 1999.
- Носкова М. В. Системный подход к кадровому потенциалу как экономической категории // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2009. № 11. С. 87–91.

- Петти У. Экономические и статистические работы. Т. 1–2. М.: Соцэкгиз, 1940.
- Полякова Е. М. Аналитический обзор эволюции теоретико-методологических воззрений на категорию «человеческий капитал» // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. Экономика и управление. 2011. № 1. С. 33–38.
- Руф Ю. Н., Каримова Д. В. Учет человеческих ресурсов организации: подходы и проблемы // Вестник Омского университета. Сер. Экономика. 2014. № 3. С. 153–157.
- Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование / под ред. В. Т. Смирнова. М.: Машиностроение-1; Орел: ОрелГТУ, 2005.
- Соловьева Е. В. Подходы к разработке методики оценки человеческого капитала организации // Труд и социальные отношения. 2019. № 6. С. 14–25. <https://doi.org/10.20410/2073-7815-2019-30-6-14-25>.
- Спиридонова Е. А. Анализ современных моделей управления интеллектуальным капиталом и максимизация стоимости предприятия // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. 2008. № 3. С. 122–130.
- Тугускина Г. Н. Сравнительный анализ методик и показателей оценки человеческого капитала предприятий // Современные технологии управления. 2015. № 6 (54). С. 61–70.
- Филатова Е. В. Инвестиции в человеческий капитал на предприятиях малого бизнеса: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2010.
- Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала. М.: Вершина, 2006.
- Эрфурт К. А. Особенности инвестирования в человеческий капитал и их отражение в кадровой политике предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. 2009. № 3. С. 132–138.
- Юнин В. А. Эволюционно-институциональные особенности формирования человеческого капитала как фактора инновационного развития: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Казань, 2010.
- Ядгаров Я. С. Место и роль теории человеческого капитала в новейшей истории экономической мысли // Историко-экономические исследования. 2016. Т. 17, № 2. С. 253–277. [https://doi.org/10.17150/2308-2588.2016.17\(2\).253-277](https://doi.org/10.17150/2308-2588.2016.17(2).253-277).
- Barro R. J., Jong W. L. A new data set of educational attainment in the world, 1950–2010. *Journal of Development Economics*. 2013. Vol. 104 (September). P. 184–198.
- Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York: National Bureau of Economic Research, 1964.
- Becker G. S. Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. 3rd ed. Chicago: The University of Chicago Press, 1993.
- Brooking A. Intellectual Capital: Core Assets for the Third Millennium Enterprise. London: Thomson Business Press, 1996.
- Edwinsson L., Malone M. S. Capital intelectual. São Paulo: Makron Books, 1998.
- Eisner R. The Total Incomes System of Accounts. *Survey of Current Business*. 1985. Vol. 65, no. 1. P. 24–48.
- Guthrie J., Murthy V. Past, present and possible future developments in human capital accounting // *Journal of Human Resource Costing & Accounting*. 2009. Vol. 13, iss. 2. P. 125–142. <https://doi.org/10.1108/14013380910968647>.

- Hermanson R. H.* Accounting for human assets (Occasional Paper No. 14) // East Lansing, MI: Bureau of Business and Economic Research; Michigan State University, 1964.
- Jorgenson D. W.* The accumulation of human and non-human capital, 1948–1984 / eds R. E. Lipsey, H. S. Tice. The Measurement of Savings, Investment and Wealth Studies in Income and Wealth. Vol. 52. Chicago: University of Chicago Press, 1989.
- Kendrick J. W.* The Formation and Stock of Total Capital. New York: Columbia University Press, 1976.
- Klamer A., McCloskey D.* Accounting as the master metaphor of economics // European Accounting Review. 1992. Vol. 1, no. 1. P. 145–160.
- Likert R.* The Human Organization: Its Management and Value. New York: McGraw-Hill, 1967.
- Mincer J.* Investment in Human Capital and Personal Income Distribution // Journal of Political Economy. 1958. Vol. 66, no. 4 (Aug.). P. 281–302.
- Roos G., Roos J.* Measuring your company's intellectual performance // Long Range Planning. 1997. No. 30 (3). P. 325–426.
- Roslender R.* So tell me again... just why would you want to account for people? // Journal of Human Resource Costing & Accounting. 2009. Vol. 13, iss. 2. P. 143–153. <https://doi.org/10.1108/1401338091096865>.
- Roslender R., Stevenson J.* Accounting for People: A real step forward or more a case of wishing and hoping? // Critical Perspectives on Accounting. 2009. No. 20. P. 855–869. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2007.02.003>.
- Roslender R., Marks A., Stevenson J.* Damned if you do, damned if you don't: Conflicting perspectives on the virtues of accounting for people // Critical Perspectives on Accounting. 2015. P. 43–55. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2014.06.002>.
- Schultz T. W.* Investment in Human Capital // American Economic Review. 1961. Vol. 51, no. 1. P. 1–17.
- Stewart T. A.* Capital intelectual: A nova vantagem competitiva das empresas. Rio de Janeiro: Campus, 1998.
- Weisbrod B. A.* The Valuation of Human Capital. Journal of Political Economy. 1961. Vol. 69, no. 5. P. 425–436.

Раздел 3. ТРАНСФОРМАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В КОНТЕКСТЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ BIG DATA В РЕКРУТМЕНТЕ ПЕРСОНАЛА: ПРАКТИКА ФЕДЕРАЛЬНОЙ КОМПАНИИ-РИТЕЙЛЕРА

Е. Г. Калабина

В статье рассматриваются процессы использования big data в рекрутменте персонала крупной федеральной компании-ритейлера. Доказано, что рекрутмент персонала является динамичным процессом, находящимся под влиянием явных и скрытых факторов трансформации. Информационной базой исследования послужили big data о каналах размещения и закрытия вакансий в крупной федеральной компании-ритейлере за 2017–2018 гг. С помощью методов бизнес-аналитики представлено, как внедрение big data превращается из информационного массива данных в эффективный инструмент подбора персонала. Построена аналитическая модель использования big data для подбора персонала — модель «extract — transform — load» (ETL). Данная модель трансформации данных позволяет сопоставить информацию о каналах поиска работы сотрудниками с каналами закрытия вакансий. В рамках исследования каналов рекрутмента персонала выявлены существенные различия в разных сегментах: категорийном, региональном, временном.

Ключевые слова: big data, компания-ритейлер, онлайн-рекрутмент персонала, аналитическая модель.

USING BIG DATA IN STAFF RECRUITMENT: THE PRACTICE OF A FEDERAL RETAIL COMPANY

E. G. Kalabina

The article discusses the processes of using big data in the recruitment of personnel of a large Federal retail company. It is proved that the recruitment of personnel is an extremely dynamic process that is influenced by explicit and hidden factors of transformation. The information base of the research was big

data on channels for placement and closing vacancies in a large Federal retail company for 2017–2018. Using business analytics methods, it is shown how the implementation of big data turns from an information array of data into an effective recruitment tool, from a passive “cargo” to an asset of the company. An analytical model of using big data for staff recruitment — the “extract — transform — load” (ETL) model is constructed. This model of data transformation, which is partly homogeneous, but still different in its representation, allows you to find common ground between information about employee job search channels and channels for closing vacancies on the example of a large federal retailer. As part of the study of personnel recruitment channels in the activities of a large federal retail company, significant differences were identified in different segments: categorical, regional, and temporary.

Keywords: big data, retail company, on-line recruitment, analytical model.

Введение

Расширение выбора и трансформация каналов поиска работы и работников привела к появлению новой формы — онлайн-рекрутмента.

Использование в России онлайн-рекрутмента существенно возросло: доля работников, использующих интернет для поиска работы, выросло с 13 % в 2006 г. до 59 % в 2018 г., а доля компаний, использующих интернет для поиска работников, — с 60 % в 2006 г. до 82 % в 2018 г. [Solntsev et al., 2017].

Цифровые платформы рекрутмента дают возможность найти и выбрать кандидатов и вакансии участникам рынка труда путем достижения соответствия между ними — лучшие компании и лучшие работники ищут друг друга через интернет для снижения затрат на поиск и получения доступа к лучшим рабочим местам и к лучшим работникам. На сегодняшний день в работе служб управления персоналом все больше преобладают не учетные, а аналитические и организационные аспекты деятельности [Гула, Канардов, 2017; Рыбаков, 2016].

Выбор того или иного канала зависит от множества факторов: специфики вакантной позиции, требований к потенциальным кандидатам, времени, отведенного на подбор кандидата, размера предлагаемой зарплаты (выше / на уровне / ниже рыночной) и др. По данным исследования швейцарских компаний за 2000-е гг., средние издержки на поиск работников составляли около 80 % месячной заработной платы по вакантной должности компании.

Одновременно и работник может использовать различные каналы поиска работы (см.: [Рошин, Солнцев, 2017; Marr, 2019]).

Цель проведенного исследования состояла в изучении возможностей big data в онлайн-рекрутменте персонала в ритейле. Исходя из поставленной цели, нами были сформулированы два исследовательских вопроса:

- 1) какие каналы размещения вакансий и поиска работы кандидатами крупной федеральной компании в области ритейла, включая онлайн-платформы, чаще всего используются в зависимости от времени, профессии и региона присутствия?
- 2) как осуществить практический переход системы рекрутмента для крупной федеральной компании-ритейлера от описательной аналитики к аналитике операционной, ориентированной на принятие оптимальных кадровых решений с учетом анализа больших данных, включая информацию о выборе площадки для размещения вакансий, об оценке хода подбора персонала, а также об оценке затрат?

Теоретическая рамка исследования

Теоретический каркас исследований в области оценки эффективности каналов поиска работы и закрытия вакансий в рекрутменте составляют следующие концепции современной экономической теории труда: теория человеческого капитала, концепция мэтчинга (job matching) и концепция скрининга (screening) [Jovanovic, 1979; Lazear, 2004; Блауг, 2004; Marr, 2019].

Согласно концепции мэтчинга, работники перемещаются между рабочими местами с целью улучшить качество соответствия (мэтчинга) собственных индивидуальных характеристик (образования, профессиональных навыков, склонностей, предпочтений) характеристикам рабочего места [Jovanovic, 1979]. Поиск такого рабочего места ведется в условиях двойной асимметрии информации: работник в силу отсутствия опыта не знает в достаточной степени своих личных предпочтений, поэтому вынужден пробовать себя на различных рабочих местах, чтобы выяснить, к чему он сам более склонен («поиск себя»); работодатель, в свою

очередь, не может в полной мере оценить заранее, подходит ли работник на предлагаемое ему рабочее место. Вследствие такой асимметрии информации с обеих сторон соглашения между работодателями и работниками могут быть неустойчивыми. Более того, чем выше уровень образования у работника, выходящего на рынок труда, тем большее поле рабочих мест становится для него открытым и тем более гетерогенны эти рабочие места как с точки зрения предлагаемой заработной платы, так и с точки зрения прочих характеристик рабочих мест. При этом сами работники различаются между собой в терминах того, какими элементами общего и специфического человеческого капитала они обладают; иными словами, более образованные работники характеризуются разными комбинациями способностей и навыков, по-разному применимыми к рабочим местам [Lazear, 2004]. Такая двусторонняя гетерогенность (как среди работников как таковых, так и среди доступных им рабочих мест) усложняет проблему поиска наилучшего мэтчинга для более образованных, вследствие чего они чаще перемещаются между рабочими местами.

Согласно теории человеческого капитала, рынок труда способен поглощать работников с более высоким уровнем образования при условии, что связанные с образованием дополнительные заработки могут снижаться. Поскольку образовательные стандарты найма для различных профессий являются не техническими константами, но скорее искомыми переменными задачи, не имеет большого значения, поглощаются ли более образованные работники менее высокооплачиваемыми профессиями при неизменных средних заработках для каждой профессии, или той же профессией, что и раньше, при более низких средних заработках; механизм одинаково хорошо работает и в случае, когда заработная плата определяется характером работы, и в случае, когда она определяется характеристиками работников.

Внутри профессии существует достаточный разброс заработков, чтобы предположить, что одновременно имеют место оба этих эффекта; кроме того, профессии могут измениться так, что исчезнут основы для сравнений между старыми и новыми профессиями. Перед работодателем встает проблема отбора: поскольку он не может точно предсказать будущую производительность

соискателей, он склоняется к поиску скринингового, фильтрующего «устройства», с помощью которого можно судить о способностях новых работников, их целеустремленности и, возможно, социальном происхождении, то есть скорее о чертах личности, чем о когнитивных навыках; последние в основном приобретаются во время работы, и, следовательно, работодатели заняты отбором соискателей с наибольшей обучаемостью [Блауг, 2004].

Анализ лучших практики ведущих компаний в области онлайн-рекрутмента показал, что наиболее активно его используют частные российские предприятия в сфере ритейла, с более высокими зарплатами и стабильным финансовым положением, расположенные в крупных и средних городах и прибегающие к поиску в большей степени специалистов различных уровней. Использование онлайн-рекрутмента в сфере ритейла можно объяснить тем, что в данной отрасли менее востребованы специфические навыки, что позволяет компаниям проводить массовый найм работников с минимальной процедурой отбора кандидатов [Bersin, 2018].

Методология и описание исследования

Выбор организации для проведения исследования основывался на том, что рассматриваемая компания характеризуется высоким уровнем оборота персонала, является динамичной и быстро растущей розничной сетью, включающей в себя в настоящее время более трехсот магазинов по типу «магазины у дома» и предлагающей ассортимент товаров первой необходимости в сравнительно недорогом ценовом сегменте.

География компании-ритейлера охватывает территорию от Санкт-Петербурга и Минска до Новосибирска и Красноярска и условно разделена на десять укрупненных регионов присутствия: Восточная Сибирь, Кемеровская и Новосибирская области, Юго-Западная Сибирь, Приволжский округ, Южный Урал, Санкт-Петербург, Свердловская область, Ханты-Мансийский автономный округ (ХМАО) и Ямало-Ненецкий автономный округ (ЯНАО), Москва и Подмоскowie, Екатеринбург.

Первый магазин был основан в 2009 г., и за десять лет стремительными темпами развилась целая розничная сеть со штаб-

квартирой в г. Екатеринбурге. Первоначально магазины открывались под брендом «Магазин постоянных распродаж», а с 2013 г. в сети произошел ребрендинг, и магазины получили новое брендовое имя.

Информационная база о каналах размещения и закрытия вакансий в крупной федеральной компании-ритейлере была сформирована на основе big data из программы «1С: Зарплата и управление персоналом — 8» и отчетов площадок онлайн-рекрутмента — Avito, HeadHunter, SuperJob, Rabota66 и Zarplata.ru за 2018 г.¹

Результаты исследования

Методика исследовательской программы включала осуществление нескольких этапов.

1. *Сбор, обобщение и систематизация информации о ключевых проблемах в рекрутменте крупной федеральной компании-ритейлера и об основных каналах размещения и закрытия вакансий за четыре квартала 2018 г.*

В ходе реализации данного этапа исследования было установлено, что среди каналов размещения и закрытия вакансий в крупной федеральной компании-ритейлере онлайн-площадки занимают весьма заметное место с 51,96% в начале года до 45,19% в конце, конкурируя лишь с каналом рекомендаций (табл. 1).

2. *Оценка качества big data о персонале, показателях эффективности каналов рекрутмента, причинах увольнений и движения персонала, затратах на осуществление подбора персонала и т. д. по регионам присутствия компании.*

Выполнение данного этапа исследования позволило оценить в региональном разрезе результативность онлайн-рекрутмента по доле успешных кандидатов, найденных с его помощью (табл. 2) на основе расчета среднего показателя значимости в текущем периоде. В целом было отмечено снижение условной средней стоимости

¹ Отчеты «1С: Зарплата и управление персоналом 8» по источникам поиска в 2018 г.; Отчеты Avito.ru о размещении вакансий в 2018 г.; Отчеты HeadHunter.ru о размещении вакансий в 2018 г.; Отчеты SuperJob.ru о размещении вакансий в 2018 г.; Отчеты Rabota66.ru о размещении вакансий в 2018 г.; Отчеты Zarplata.ru о размещении вакансий в 2018 г.

Таблица 1. Динамика изменения каналов размещения вакансий в крупной федеральной компании-ритейлере (2018 г.)

Канал	Δ % I кв. 2018	Δ % IV кв. 2018	LTL %	Разница %
Всего	—	—	—	—
Avito	22,54	17,65	78	-4,89
HH	13,55	16	118	2,45
Rabota66	5,17	1,16	22	-4,01
SuperJob	1,5	1,2	8	-0,3
Zarplata	5,14	6,31	123	1,17
Интернет (74.ru/Job-mo/VK)	4,06	2,87	71	-1,19
Местная газета	0,1	0,15	154	0,05
Объявление в магазине (+ПСТ)	7,68	7,09	92	-0,58
Перевод из другого юр. лица	6,36	6,43	259	10,08
Рекомендации	16,07	7,78	48	-8,29
Возвращения	3,75	4,24	113	0,49
Узнали от знакомых	0	1,52	—	1,52
Иное (в т.ч. кадровый резерв)	1,34	0,11	8	-1,23
Не указан	11,65	16,77	144	5,12

Примечание. Для наглядности сравнительного анализа данных в эту и последующие таблицы добавлены цветные столбцы, длины которых пропорциональны числовым значениям ячейки. Красным цветом в этой и последующих таблицах отображены положительные значения, зеленым — отрицательные.

Условные обозначения: +ПСТ — совокупность тех, кто нашел работу, откликнувшись на объявление в магазине, и тех, кто, как это обозначено в 1С, «пришли — спросили — трудоустроились»; LTL — linear time logic, линейная темпоральная логика, темповая характеристика изменения прироста двух кварталов.

Таблица 2. Региональная структура изменения каналов рекрутмента в крупной федеральной компании-ритейлере (% кандидатов, найденных с помощью онлайн-рекрутмента, 2017–2018 гг.)

Регион	2018	2017	LTL	Δ
Восточная Сибирь	80	45	1,78	35
Кемеровская и Новосибирская области	75,44	—	—	75,44
Юго-Запад Сибири	55,21	46,57	1,19	8,64
Приволжский округ	47,41	41,18	1,15	6,23
Южный Урал	45,79	58,51	0,78	-12,72
Санкт-Петербург	39,26	80,48	0,49	-41,22
Свердловская область	32,86	19,28	1,7	13,58
ХМАО и ЯНАО	29,35	53,09	0,55	-23,74
Москва и Подмосковье	28,13	37,37	0,75	-9,24
Екатеринбург	17,05	49,73	0,34	-32,68

размещения одной вакансии на онлайн-площадках, что, вероятно, явилось следствием сокращения размещений в премиум-сегменте (либо отказ от их использования), а также приближения к лимиту пакета размещаемых вакансий в периоде. Средняя стоимость одной вакансии на онлайн-площадках (Avito, Rabota66, HeadHunter, Zarplata.ru и др.) в IV кв. 2018 г. составляла 768,15 руб. по сравнению со стоимостью 1000,24 руб. в I кв. 2018 г., свидетельствуя тем самым о снижении средней стоимости на 232,09 руб., или 23 %.

3. Аналитическая оценка *big data* о каналах размещения и закрытия вакансий в компании-ритейлере, которая осуществлялась в следующих разрезах: по регионам присутствия компании, основным каналам поиска кандидатов (онлайн-платформы и иные каналы), типам вакантной позиции (премиум-позиции, стандартные позиции).

Для проведения аналитической оценки нами была разработана модель использования данных о каналах поиска работы и закрытия вакансий — модель «Extract — Transform — Load (ETL)», позволяющая извлекать необходимые данные из информационных источников, которые определяются и преобразуются в необходимый и согласованный формат и загружаются в используемую аналитическую платформу (рис.).

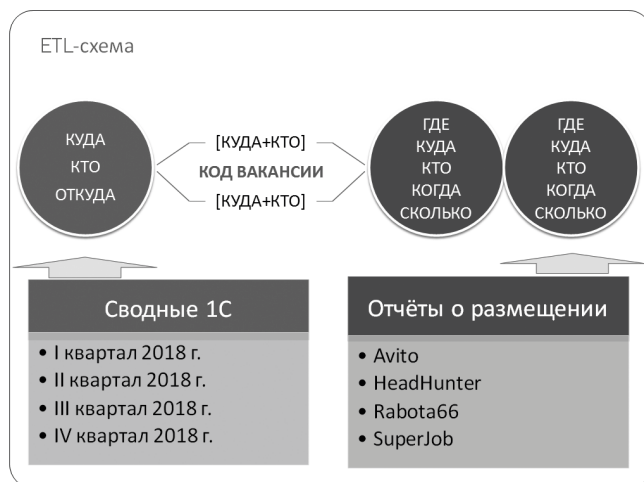


Рис. Аналитическая модель «Extract — Transform — Load (ETL)»

4. Интерпретация полученных результатов и разработка практических рекомендаций о выборе наиболее эффективных каналов размещения и закрытия вакансий в крупной федеральной компании-ритейлере с учетом региональной, профессиональной специфики, времени размещения и закрытия вакансий, стоимости размещения вакансий на онлайн-платформах.

При осуществлении данного этапа исследования была проведена динамическая оценка размещенных вакансий на основных площадках онлайн-рекрутмента за 2018 г., что показало увеличение их доли почти на 25 % (табл. 3).

Таблица 3. Структура онлайн-площадок для размещения и закрытия вакансий в крупной федеральной компании-ритейлере (I–IV кв. 2018 г.)

Размещенные вакансии	Δ I кв. 2018	Δ IV кв. 2018	LTL	Разница
Avito	143	147,33	1,03	4,33
HH	118	236,33	2	118,33
Rabota66	112,75	64	0,57	-48,75
В среднем	124,58	149,22	1,2	24,64

Результаты оценки — результативность онлайн-рекрутмента, которая осуществлялась в виде расчета соотношения числа закрытых вакансий к размещенным, — в региональном разрезе представлены в табл. 4 и отражают факт того, что на размещенные вакансии в конце года приходится меньше закрытых: хорошим считается результат, если на четыре размещенных придется больше одной закрытой.

Таблица 4. Эффективность каналов онлайн-рекрутмента для компании-ритейлера (I–IV кв. 2018 г.)

Регион	Δ доли в источниках	Δ эффективности в VI кв 2018	Δ эффективности в I кв. 2018	LTL эффективности
Юго-Запад Сибири	40,13	61,34	194,45	0,32
Санкт-Петербург	23,63	49,39	32,58	1,52
Восточная Сибирь	44,81	35,69	4,76	7,5
Приволжский округ	14,2	29,21	42,36	0,69
Южный Урал	13,17	26,29	81,9	0,32
ХМАО и ЯНАО	23,19	25,48	106,43	0,24
Свердловская область	8,93	14,07	8,33	1,69
Кемеровская и Новосибирская области	35,96	13,23	—	—
Москва и Подмосковье	5,02	11,25	34,67	0,32
Екатеринбург	0	0	—	—

Кроме того, в ходе проведения исследования была дана оценка конверсии двух онлайн-площадок с позиции эффективности каналов онлайн-рекрутмента для компании-ритейлера. Так, Avito продемонстрировала более высокие значения в премиум-сегменте вакансий как в части откликов, так и в части просмотров, чем онлайн-площадка HeadHunter (табл. 5 и 6).

Таблица 5. Конверсия онлайн-площадки Avito (I–IV кв. 2018 г.)

Срез	I кв. 2018 общие	I кв. 2018 в премиуме	IV кв. 2018 общие	IV кв. 2018 в премиуме	LTL общие	LTL премиум
Δ откликов на 1 вакансию	48,98	59,7	33,63	41,08	0,69	0,69
Δ просмотров на 1 вакансию	899,05	1107,46	581,64	737,28	0,65	0,67
Δ CR, %	5,45	7,74	5,78	5,57	1,06	0,72
R ²	0,72	0,69	0,75	0,7	1,04	1,01

Таблица 6. Конверсия онлайн-площадки HeadHunter (I–IV кв. 2018 г.)

Срез	I кв. 2018 общие	I кв. 2018 в премиуме	IV кв. 2018 общие	IV кв. 2018 в премиуме	LTL общие	LTL премиум
Δ откликов на 1 вакансию	41,44	65,07	35,36	51,92	0,85	0,8
Δ просмотров на 1 вакансию	628,69	1083,78	450,55	982,89	0,72	0,91
В среднем CR, %	6,59	6	7,85	5,28	1,19	0,88
R ²	0,55	0,65	0,7	0,7	1,27	1,08

Выводы

Таким образом, проведенный нами анализ процессов использования big data в рекрутменте персонала крупной федеральной компании-ритейлере показал, что среди каналов поиска работы и закрытия вакансий онлайн-площадки (преимущественно Avito и HeadHunter) увеличивают свою долю и закрывают от 65 до 80 % вакантных позиций в регионах присутствия компании-ритейлера. Коэффициент закрытия вакансий (конверсия — закрытые/размещенные) с помощью онлайн-площадок растет и составляет

0,49 в среднем в 2018 г. Заметна региональная дифференциация в использовании онлайн-каналов рекрутмента: Восточная Сибирь, Кемеровская и Новосибирская области, Приволжский округ наращивают использование таких каналов, как онлайн-площадки, переводы, рекомендации, возвращение сотрудников в компанию; а Москва и Московская область, ХМАО и ЯНАО, Южный Урал, Свердловская область, Екатеринбург утрачивают доминирование онлайн-каналов поиска работы. Кроме того, происходит постепенное сокращение расходов на размещение вакансий как премиум, так и в стандартном сегментах персонала — в среднем на 23–30 %, а также заметные резкие колебания востребованности онлайн-площадок в течение календарного года практически во всех регионах присутствия — взлеты и сокращения в начале года и снижение ближе к окончанию.

Операционная аналитика процессов использования big data в рекрутменте персонала крупной федеральной компании-ритейлера наглядно демонстрирует важность и сложность аналитических процедур, определяя тем самым перспективность исследований в данной области².

Литература

- Блауг М.* Методология экономической науки, или как экономисты объясняют. М.: НП «Журнал “Вопросы экономики”», 2004.
- Гула Е., Канардов И.* Большие данные Big Data для HR. Как увидеть личность за цифрой? 02.05.2017. URL: <http://hr-media.ru/bolshie-dannye-bigdata-dlya-hr-kak-uvidet-lichnost-za-tsifroj/> (дата обращения: 20.12.2020).
- Роцин С. Ю., Солнцев С. А.* Как компании ищут работников: эмпирические оценки по российским предприятиям // Российский журнал менеджмента. 2017. № 15 (2). С. 173–192. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu18.2017.203>
- Рыбаков И.* Возможности использования Big Data в HR и в других областях. 2016. URL: <http://irdclub.ru/wp-content/uploads/2016/10/Big-Data-в-HR-Рыбаков-И.pdf> (дата обращения: 20.12.2020).
- Bersin J.* Big Data in HR: Why it's Here and What it Means. URL: (<https://www.vedomosti.ru/partner/characters/2018/09/06/780171-dzhosh-bersin>) (дата обращения: 20.12.2020).

² Global Human Capital Trends 2017. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/central-europe/ce-global-human-capital-trends.pdf> (дата обращения: 20.12.2020).

- Jovanovic B.* Job Matching and the Theory of Turnover // Journal of Political Economy. 1979. October. P.972–990.
- Lazear E.* Output-based pay: Incentives, retention or sorting? // Research in Labor Economics. 2004. № 23. P. 1–25.
- Marr B.* How is Big Data Used in Practice? 10 Use Cases Everyone Must Read. Wiley, 2019.
- Solntsev S., Roshchin S., Vasiliev D.* Recruiting and Job Search Technologies in the Age of Internet // Foresight and STI Governance. 2017. Vol. 11, no. 4. P. 33–43.

Раздел 4. НОВЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА КАК УСЛОВИЕ ПЕРЕХОДА К НОВОЙ МОДЕЛИ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

О. В. Забелина

Реализация в российских регионах пилотного проекта модернизации служб занятости обострила проблему дефицита прогнозно-аналитического обеспечения политики занятости в условиях цифровой трансформации экономики. Объект исследования: российский опыт мониторинга и прогнозирования профессионально-отраслевых сегментов рынка труда. Цель исследования — выработка концептуальных предложений о формировании системы мониторинга и прогнозирования рынка труда. Результаты исследования: предложена и обоснована структурно-функциональная модель мониторинга профессионально-квалификационной сферы рынка труда; рекомендована структура объединенной базы данных резюме и вакансий российских порталов интернет-рекрутмента; определены возможности, проблемы и приоритетные направления мониторинга рынка труда на базе технологий big data. Внедрение рекомендаций автора создаст предпосылки для успешной реализации органами службы занятости новых функций.

Ключевые слова: рынок труда, мониторинг, прогнозирование, технологии big data, служба занятости населения.

FORMATION OF A SYSTEM FOR MONITORING AND FORECASTING LABOUR MARKET AS A CONDITION FOR THE TRANSITION TO A NEW MODEL OF THE EMPLOYMENT SERVICE

O. V. Zabelina

The implementation of a pilot project for the modernization of employment services in Russian regions has exacerbated the problem of the lack of predic-

tive and analytical support for employment policy in the conditions of digital transformation of the economy. The object of the study: Russian experience in monitoring and forecasting professional and industry segments of the labor market. The purpose of the study is to develop conceptual proposals for the formation of a system for monitoring and forecasting the labor market. Results of the study: a structural and functional model for monitoring the professional and qualification sphere of the labor market is proposed and justified; the structure of the combined database of resumes and vacancies of Russian Internet recruitment portals is recommended; the opportunities, problems and priority areas for monitoring the labor market based on big data technologies are identified. The implementation of the author's recommendations will create prerequisites for the successful implementation of new functions by the employment service bodies.

Keywords: labor market, monitoring, forecasting, big data technologies, employment service.

Введение

Трансформация российского рынка труда под влиянием ускорения процесса цифровизации экономики обусловила необходимость перехода к новой модели государственной службы занятости. На старте рыночных реформ в России (90-е гг. XX в.) вновь созданная служба занятости акцентировала свою деятельность на безработных гражданах, их государственной поддержке и содействии в трудоустройстве, снижении социальной напряженности в регионах. В настоящее время в фокус государственной службы занятости попадает не только безработное, а все занятое и экономически неактивное население, а также работодатели. В условиях реализации до 2024 г. национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости»¹ поэтапно осуществляется формирование новой модели центров занятости населения — «современных “кадровых центров”, оперативно и проактивно действующих в отношении рисков безработицы и неэффективной занятости, содействующих реализации профессионального потенциала граждан и удовлетворению потребности работодателей в кадровых ресурсах»².

¹ Паспорт национального проекта (программы) «Производительность труда и поддержка занятости». URL: <http://static.government.ru/media/files/Ki3g5TzKdmVyX2ogBvNTIxH3BQ6YFADA.pdf> (дата обращения: 31.08.2020).

² Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 27.06.2019 г. № 448 «О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной

Переход к новой модели государственной службы занятости предполагает формирование системы непрерывного мониторинга и прогнозирования рынка труда. Служба занятости населения 2.0 должна стать для граждан и работодателей основным источником достоверной информации о количественных и качественных параметрах спроса и предложения рабочих мест и рабочей силы. В связи с этим в состав направлений деятельности (функций) пилотных Центров занятости населения уже сейчас включены:

- сбор, анализ и публикация или представление по запросу заинтересованных лиц информации о состоянии и прогнозных оценках рынка труда субъекта Российской Федерации, информации о востребованности профессий;
- участие в реализации государственных функций органов государственной службы занятости населения посредством осуществления сбора необходимых данных, представления имеющейся в распоряжении статистической и иной информации, предоставлении экспертных заключений по проектам документов, подготовленным органами исполнительной власти субъекта Российской Федерации, в том числе участие:
 - в определении перечня приоритетных профессий (специальностей) для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан;
 - в проведении мониторинга состояния и разработки прогнозных оценок рынка труда субъекта Российской Федерации, а также в анализе востребованности профессий;
 - в разработке прогноза баланса трудовых ресурсов субъекта Российской Федерации³.

защиты Российской Федерации от 29 апреля 2019 г. № 302 “Об утверждении единых требований к организации деятельности органов службы занятости в части требований к помещениям и оснащению рабочих мест”». — Здесь и далее все ссылки на российские нормативно-правовые акты приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 31.08.2020).

³ Приказ Минтруда России № 448 от 27.06.2019 г. «О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 апреля 2019 г. № 302 “Об утверждении Единых требований к организа-

Признавая важность прогнозно-аналитического обеспечения государственной политики занятости населения, Российская Федерация вынесла на обсуждение WorldSkills Conference — 2019 (проведенной на площадке 45-го мирового чемпионата по профессиональному мастерству WorldSkills в Казани) инициативу (позднее названную Казанской декларацией), которая провозгласила пять принципов профессионального образования будущего. Третий принцип Казанской декларации состоит в том, что информация о возможностях получения образования и вакансиях должна быть публичной и общедоступной [Бутрин, 2019].

Российский опыт мониторинга и прогнозирования профессионально-отраслевых сегментов рынка труда

В настоящее время вопросы мониторинга и прогнозирования рынка труда, определения перспективной кадровой потребности делегированы на уровень субъектов Российской Федерации. К сожалению, прежде всего из-за дефицита финансирования во многих регионах ограничиваются мониторингом типового набора показателей, характеризующих текущую ситуацию на рынке труда, а разрабатываемые прогнозы кадровой потребности укрупнены до видов экономической деятельности (отраслей) или групп специальностей и направлений подготовки, не детализированы до уровня профессий и тем более навыков. Однако этой информации в условиях модернизации государственной службы занятости становится явно недостаточно, в связи с чем возрастает необходимость мониторинговых исследований:

- динамики, объема и характера спроса на рабочую силу (спроса на навыки, в частности);
- предложения рабочей силы (и ее качественных характеристик, в том числе профессиональных навыков);
- трудовых установок и диспозиций занятого и безработного населения;

ции деятельности органов службы занятости в части требований к помещениям и оснащению рабочих мест».

- сегмента самозанятости и индивидуального предпринимательства;
- сегмента NEET в молодежной среде и в среде взрослого населения;
- трудовой миграции населения и др.

В последние годы наблюдается рост интереса российских ученых к исследованию различных аспектов проблемы организации мониторинга и прогнозирования кадровых потребностей экономики. Значительная часть публикаций содержит критические обзоры российских и зарубежных методических подходов к прогнозированию спроса и предложения квалифицированных кадров [Гуртов, Питухин, 2017; Михалкина, Скачкова, 2014; Якимова, Андрющенко, 2017], а также описывает практику применения авторской методики определения перспективной кадровой потребности в том или ином регионе [Воловик, 2015; Неживенко и др., 2019; Просвирина, 2017]. Особый интерес для развития методологии исследований профессионально-квалификационного среза рынка труда представляют публикации, в которых авторы описывают возможности и результаты использования аналитики больших данных и интеллектуального анализа текстов резюме и вакансий интернет-порталов рекрутмента [Валентей и др., 2018; Терников, Александрова, 2020].

Очевидно, что сложные задачи мониторинга и прогнозирования рынка труда не могут быть решены на уровне низового звена службы занятости (центров занятости населения), поэтому уже сейчас в проведении мониторинговых исследований в качестве субъектов принимают участие как органы государственного и муниципального управления, так и научно-исследовательские институты, университеты и экспертно-аналитические центры; кадровые агентства, интернет-порталы поиска работы, общественные организации и др.

С 2014 г. в Российской Федерации с участием крупнейших работодателей и их объединений, профессиональных союзов, федеральных органов исполнительной власти, научных и образовательных организаций формируется национальная система квалификаций — инновационная платформа управления кадро-

выми ресурсами на федеральном, региональном и корпоративном уровнях. Развитие национальной системы квалификаций на основе вовлечения и расширения участия в ее функционировании работодателей — одна из задач, сформулированных в Основных направлениях деятельности Правительства России на период до 2024 года.⁴

В основу развития национальной системы квалификаций поставлен мониторинг рынка труда, который отнесен к полномочиям советов по профессиональным квалификациям (СПК) и проводится при поддержке Национального агентства развития квалификаций (НАРК). Анализ профессионально-отраслевого среза рынка труда и его последующий мониторинг представляет возможность:

- сформировать комплексное представление о структуре, состоянии и динамике рынка труда по конкретным видам деятельности / профессиям;
- определить квалификационные требования, предъявляемые к работникам в конкретных отраслях / профессиональных сегментах;
- оценить соответствие системы подготовки кадров по конкретным видам деятельности / профессиям этим требованиям.

Пока в России не выработано единых подходов к анализу и мониторингу рынка труда в профессионально-квалификационном и отраслевом разрезе, поэтому методические подходы СПК сильно дифференцированы. Наиболее полные отчеты по исследованию рынка труда за 2018 г. представили СПК нефтегазового комплекса, атомной отрасли, предприятий nanoиндустрии, сферы управления персоналом.

В 2018 г. НАРК предложило всем советам по профессиональным квалификациям принять участие в первом масштабном (всероссийском) социологическом исследовании «Мониторинг рынка труда». В опросе работодателей, проведенном НАРК

⁴ Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года от 29.09.2018 г. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71965871/> (дата обращения: 31.08.2020).

в целях апробации единого инструментария мониторинга рынка труда в сентябре — декабре 2018 г., приняли участие четыре СПК (в машиностроении, судостроении, ракетно-космической и телекоммуникационной отраслях), свыше 500 предприятий и организаций (из них более половины — крупные). В ходе мониторинга была получена обширная информация о качественном и количественном составе работников, способах компенсации дефицита компетенций, потребности в soft skills и т. д.⁵

НАРК планирует в ближайшей перспективе создание единого ресурса, где будут собраны данные всех подобных исследований рынка труда (в том числе проведенных по государственному заказу), что позволит участникам рынка труда обмениваться информацией и делать на ее основе более точные прогнозы.

Одним из первых результатов анализа профессионально-отраслевых рынков труда в Российской Федерации стало появление двух документов:

- 1) Приказ Минтруда России № 831 от 02.11.2015 г. «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования»;
- 2) Приказ Минтруда России № 832 от 02.11.2015 г. «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования».

С 2015 г. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации проводилась работа по формированию «Справочника профессий» (далее — Справочник) совместно с Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям при активном участии Российского союза промышленников и предпринимателей, Торгово-промышленной палаты Российской Федерации, ООО «Опора России», Федерации независимых профсоюзов России, Агентства стратегических инициатив по продвижению новых проектов, союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабо-

⁵ Итоги мониторинга 2018 года. URL: <https://nark.ru/activity/monitoring-rynka-truda/itogi-monitoringa-2018.php> (дата обращения: 31.08.2020).

чих кадров «WorldSkills Россия», ВНИИ труда Минтруда России, Национального агентства развития квалификаций, а также образовательных и научных организации и их объединений.

С учетом дополнительно полученной информации, в том числе об утвержденных и планируемых к разработке профессиональных стандартах, в 2016 г. была утверждена актуализированная версия Справочника профессий⁶. Именно эта версия легла в основу Справочника, порядок формирования и применения которого установлен статьей 16.3 (государственный информационный ресурс «Справочник профессий») Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»⁷.

Порядок формирования, ведения и актуализации Справочника и перечень содержащейся в нем информации установлены Правительством Российской Федерации (вместе с «Правилами формирования, ведения и актуализации государственного информационного ресурса «Справочник профессий»»⁸).

Формирование и ежегодная актуализация информационного ресурса осуществляется на основе информации о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях, об утвержденных федеральных государственных образовательных стандартах, официальной статистической информации, представленной в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в установленном порядке, а также на основе информации о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях, поступившей в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в ходе ежегодных опросов, проводимых ВНИИ труда Минтруда России.

⁶ Приказ Минтруда России № 46 от 10.02.2016 г. «О внесении изменений в приложение к приказу Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования»».

⁷ Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

⁸ Постановление Правительства РФ от 18.05.2017 г. № 590 «О формировании, ведении и об актуализации государственного информационного ресурса «Справочник профессий»».

Созданный и поддерживаемый ВНИИ труда Минтруда России государственный информационный ресурс «Справочник профессий» позволяет проводить мониторинговые онлайн-опросы для уточнения перечня и характеристик профессий в отраслевых сегментах рынка труда. Так, за 2017–2019 гг. было проведено 55 опросов, охвативших профессии в финансовой сфере, в социальной сфере, в области транспорта, сквозных видов профессиональной деятельности в промышленности, в сельском хозяйстве, пищевой промышленности, металлургии, nanoиндустрии и др.

В 2019 г. ВНИИ труда Минтруда России был проведен опрос организаций по уточнению перечня профессий рабочих и специалистов среднего звена, востребованных на рынке труда⁹. Востребованные профессии определялись на основе перечня профессий ГИР «Справочник профессий». В опросе приняли участие 26 900 организаций из всех субъектов Российской Федерации. Получено около 33 000 предложений по востребованным профессиям, что позволило сформировать скорректированный перечень профессий рабочих / специалистов среднего звена — 1075 наименований, из них 28,4% на тот момент отсутствовали в Справочнике. По результатам обработки данных исключена 181 профессия. Выявлены основные факторы востребованности профессий: текучесть кадров — 43,5%; расширение производства, получение новых заказов — 20,6%; технико-технологические факторы (модернизация производства, внедрение новых технологий и освоение новых продуктов) — менее 30%. Установлено, что более 56% организаций не предполагают никаких изменений в профессионально-квалификационной структуре персонала в ближайшие 5–10 лет, а появление новых профессий ожидается лишь среди 18% организаций¹⁰.

⁹ 7 августа состоялось заседание экспертной группы по профессиональным квалификациям Центра компетенций «Кадры для цифровой экономики». 08.08.2019. URL: <http://spravochnik.rosmintrud.ru/news/850> (дата обращения: 31.08.2020).

¹⁰ Подход к исследованию востребованных профессий квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена для актуализации Справочника профессий. Результаты опроса 2019 года. URL: <https://profstandart.rosmintrud.ru/upload/medialibrary/6b6/%D0%A0%D0%B5%D0%B7%D1%83%D0%BB%D1%>

Возможности и проблемы мониторинга профессионально-квалификационной сферы с использованием технологий big data

Объем информации, характеризующей количественные и качественные параметры спроса и предложения рабочей силы, ежедневно растет, поэтому анализ рынка труда традиционными методами становится все более трудоемким и недостаточно полным. Инновационный подход к решению этой задачи связан с применением технологий big data, которые, во-первых, умеют работать с очень большим количеством данных, а во-вторых, предлагают новые подходы для их анализа без привлечения большого числа аналитиков [Качала, Зайнуллина, 2014].

ВНИИ труда Минтруда России совместно с РЭУ им. Г. В. Плеханова с 2017 г. начал работу по мониторингу развития профессионально-квалификационной сферы с использованием технологий big data. Источниками информации выступают базы резюме и вакансий крупнейших интернет-порталов поиска работы (Работа в России, HeadHunter, SuperJob), сайты органов исполнительной власти, ведущих компаний, данные Росстата. На базе Ситуационного центра РЭУ им. Г. В. Плеханова создана и совместно используется автоматизированная система мониторинга развития профессионально-квалификационной сферы. Она включает обновляемые данные по вакансиям, в том числе информацию о средней заработной плате по профессии (в отрасли); о продолжительности действия вакансий по различным профессиям; о дополнительных требованиях работодателей по профессиям и других параметрах. Обеспечивается возможность получения аналитических срезов в разрезе отраслей, профессий, образовательных стандартов и других параметров, проведения многомерного анализа данных в разрезах субъектов Российской Федерации.

Использование технологий big data при анализе российского рынка труда связано с рядом проблем, среди которых следует выделить основные.

Во-первых, при анализе следует учитывать отличия технологий трудоустройства в мегаполисах и крупных городах (с распространенностью интернет-поиска работы) и большинстве малых и средних городов России, а тем более в сельской местности (где как у работодателей, так и у соискателей в подавляющем большинстве преобладают традиционные способы взаимодействия на старте трудовых отношений). Поэтому базы резюме и вакансий, представленных даже на универсальных крупных интернет-порталах (таких, как HeadHunter), не могут рассматриваться как представительные выборки, а распространение выводов о тенденциях на рынке труда по результатам анализа этих баз на всю Российскую Федерацию допустимо с большими оговорками. Исключения представляют отдельные «оцифрованные» профессиональные сферы с распространением дистанционного труда.

Во-вторых, информация на интернет-сайтах рекрутинга и сайтах кадровых агентств часто является неструктурированной, а используемые подходы к структуризации (например, выделение видов деятельности, профессиональных групп и др.) отличаются практически на всех сайтах. Это затрудняет сведение информации из разных источников в одну базу для анализа.

В-третьих, информация в резюме и особенно вакансиях часто бывает неполной (особенно в отношении такой важной характеристики, как ожидаемая/предлагаемая заработная плата) и/или неточной (особенно при описании требуемых от претендента навыков для исполнения трудовых функций на конкретном рабочем месте).

В-четвертых, на различных сайтах поиска работы очень много дублирующей информации как в отношении резюме, так и в отношении вакансий, так как при поиске работника/работы практически никто не ограничивается только одним ресурсом, чтобы увеличить шансы быть замеченным. В связи с этим возникает задача фильтрации информации для устранения дублирования и снижения возможности искажения результатов анализа спроса/предложения на рынке труда.

Концептуальная модель организации мониторинга рынка труда для прогнозно-аналитического обеспечения новых функций службы занятости

С конца 2018 г. научные сотрудники ВНИИ труда Минтруда России углубленно занимаются выработкой методических подходов для проведения различных мониторинговых исследований рынка труда Российской Федерации и ее регионов, результатами которых могли бы пользоваться прежде всего органы службы занятости населения. Руководством института принято решение об использовании при организации мониторинга и прогнозирования рынка труда самостоятельно создаваемой комплексной базы данных.

Исходя из источников информации и методов ее получения предполагается реализация модели комплексного мониторинга развития профессионально-квалификационной сферы рынка труда, особенности которой описаны ниже (табл. 1).

Таблица 1. Структурно-функциональная модель мониторинга профессионально-квалификационной сферы рынка труда

Конструктор блоков	
<i>Блок 1. Статистика</i>	База данных официальной статистики: рынок труда, занятость и заработная плата; трудоустройство выпускников образовательных организаций; статистика набора образовательных организаций по годам и направлениям (специальностям). Основные результаты опросов населения. Исследования, проводимые другими организациями
<i>Блок 2. Опросы</i>	Создание онлайн-ресурса для проведения опросов работодателей и населения с целью выявления наиболее востребованных работодателем компетенций и наличия их у работников
<i>Блок 3. Big data</i>	Парсинг резюме и вакансий сайтов интернет-рекрутмента. Сбор навыков и трудовых функций из описаний вакансий/резюме. Классификация собранной информации по наименованию должности/профессии

Примечание. Каждый из блоков может существовать отдельно. Показатели (содержание) блоков не имеют связи между собой. Возможно выделение показателей из блоков для проведения конкретного исследования. Например, «Рынок труда субъекта Российской Федерации», «Рынок труда работников финансового рынка» и др.

Основная цель мониторинга развития профессионально-квалификационной сферы рынка труда — получение аналитической информации для актуализации образовательной политики и политики занятости населения в соответствии с потребностями рынка труда; для выработки мер по развитию трудовых ресурсов, в том числе посредством обеспечения непрерывного образования и обучения на протяжении всей жизни в интересах роста востребованности работников, их трудовой мобильности и готовности к работе в изменяющихся условиях рынка труда (в том числе возникновения новых профессий и форм занятости).

Блок 1. Статистика

Статистика рынка труда, являясь одной из ключевых составляющих социально-экономической статистики, аккумулирует и изучает информацию о численности и составе трудовых ресурсов, экономической активности населения, занятости и безработице, уровне и динамике оплаты труда, дифференциации работников по размерам заработной платы и др.

На старте мониторинговых работ для включения в статистический блок рекомендуются следующие показатели (отобраны экспертным путем):

- 1) доля занятых лиц в общей численности населения, %;
- 2) уровень занятости/безработицы, %;
- 3) молодежь, которая не учится и не работает, в возрасте 15–24 лет в общей численности населения соответствующей возрастной группы, %;
- 4) неформальная занятость по видам экономической деятельности;
- 5) работающие бедные, %;
- 6) доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 48 часов в неделю; «фактическое» количество часов), %;
- 7) производительность труда по видам экономической деятельности;
- 8) неравенство в распределении доходов по видам экономической деятельности;

- 9) среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в целом по экономике;
- 10) среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности;
- 11) размер денежного вознаграждения лиц, работающих на условиях договора гражданско-правового характера по видам экономической деятельности;
- 12) численность выбывших/принятых работников списочного состава по видам экономической деятельности на основной работе;
- 13) структура занятого населения в возрасте 15–72 лет по видам экономической деятельности на основной работе;
- 14) распределение выпускников, окончивших образовательные организации, по статусу участия в составе рабочей силы;
- 15) численность занятых (трудоустроенных) выпускников образовательных организаций по годам выпуска;
- 16) доля трудоустроенных выпускников в общей численности выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования (уровень занятости);
- 17) соответствие работы трудоустроенных выпускников специальности, полученной в образовательной организации (по направлениям подготовки и уровню образования).

Приведенный перечень показателей является минимально необходимым для включения в комплексный системный анализ данных, представленных во всех трех блоках предлагаемой модели Мониторинга развития профессионально-квалификационной сферы. В дальнейшем, по мере расширения решаемых аналитических задач, список показателей может быть дополнен или видоизменен. Определение перечня необходимых статистических показателей напрямую зависит от показателей (индикаторов), используемых в других блоках мониторинга.

Одной из важных составляющих статистического блока данных является группа показателей, характеризующих образование.

Для выполнения комплексного исследования анализ статистических данных о профессионально-квалификационной структуре предлагается проводить в соответствии с профессионально-квалификационной структурой обучающихся и завершивших обучение. Таким образом, представляется возможным построить модель профессионально-квалификационной структуры молодых специалистов, которая будет задавать тренд всей системе образования и напрямую оказывать влияние на обоснование государственного задания — контрольных цифр приема в образовательные учреждения профессионального образования. Возможность сопоставления полученных статистических данных с данными о востребованности квалификаций из других предлагаемых блоков мониторинга создаст предпосылки для существенного повышения эффективности системы профессионального образования на основе ее содержательной настройки на потребности рынка труда.

Блок 2. Опросы

Задачей исследования в данном блоке мониторинга является определение востребованных работодателями квалификаций и их характеристик (содержания). В ходе опроса собирается уникальная информация о квалификациях работников: качественном и количественном составе, способах компенсации квалификационных дефицитов, аутсорсинг и аутстаффинг квалификаций, потребности в *soft skills*, взаимодействие с системой образования.

Предполагается разработка макетов инструментария (типовых анкет) для опроса целевых групп:

- работодатели;
- работники / работники-мигранты / работники-студенты среднего профессионального и высшего образования;
- безработные / безработные-мигранты / неработающие студенты среднего профессионального и высшего образования.

Для каждой группы респондентов предполагается отдельная анкета и специальная адаптированная под группу методика сбора данных.

Вопросы инструментария разбиваются на группы, характеризующие каждый обобщенный показатель (индикатор). Предполагается использование различных типов вопросов, ответами на которые могут быть как ввод текста, цифровой ввод, выбор нужного варианта ответа или же просто ответы «да/нет». Вопросы могут быть организованы в двумерный массив, одна ось которого будет содержать вопросы, а другая — ответы на них. Вопросы также могут зависеть от результатов ответов на другие вопросы анкеты. К примеру, вопросы о работе могут быть заданы отвечающему только тогда, когда он ответил утвердительно на вопрос о наличии рабочего места.

Блок 3. Big data

Основная задача блока — создание на основе данных сайтов интернет-рекрутмента и фриланса информационно-аналитической базы данных компетенций (навыков), имеющихся у соискателей (работников) и требуемых работодателями. Данный блок является достаточно простым с технической точки зрения, но требует больших трудозатрат в аналитической части.

При анализе необходимо учитывать, что данные, собранные с использованием этого метода, не отражают всю структуру рынка труда: собирается только та информация, которая размещена на сайтах интернет-рекрутмента и фриланса. К сожалению, как отмечалось выше, далеко не все профессии представлены в онлайн-рекрутменте, однако использование данного метода позволяет собрать информацию о профессионально-квалификационной структуре в наиболее высокотехнологичных или массовых профессиональных сферах. На данный момент работу через интернет преимущественно ищут молодое поколение и жители крупных мегаполисов. С учетом того, что цифровизация экономики и общества осуществляется высокими темпами, в ближайшем будущем прогнозируется рост востребованности поиска работы через интернет как метода трудоустройства различных групп населения.

Поскольку тенденции рынка труда (особенно регионального сегмента) нельзя оценить по данным, полученным с одного портала поиска работы (например, HeadHunter), для Всероссийского мониторинга имеет смысл использовать только объединенную

базу. Структура информационно-аналитической базы данных, создаваемой на основе парсинга резюме и вакансий, представлена в табл. 2.

Таблица 2. Структура базы данных резюме и вакансий

Характеристики (показатели) вакансий	Характеристики (показатели) резюме
<ul style="list-style-type: none"> • Должность (отнести к виду занятий); • отраслевая сфера (отнести к виду деятельности); • минимально необходимый опыт работы; • минимальные требования к образованию /квалификации; • необходимые навыки/компетенции; • тип занятости; • срок действия договора; • заработная плата; • место работы (на дому / на территории работодателя, город/ село, где находится рабочее место); • график работы; • другие особенности работы; • дата размещения вакансии, источник 	<ul style="list-style-type: none"> • Желаемая должность; • опыт работы в отраслевой и профессиональной сферах, в особых условиях; • образование; • знание иностранных языков; • цифровые навыки; • пол; • возраст; • семейное положение; • наличие детей; • готовность к командировкам; • желаемый график работы; • тип занятости; • место работы (на дому / на территории работодателя; город/ село, где находится рабочее место); • желаемая зарплата; • личные качества, увлечения; • дата размещения, источник

Примечания.

1. Для сопоставления с официальными данными Росстата и Роструда вакансии должны быть сгруппированы по отраслям (сферам деятельности) и группам должностей в максимальном соответствии с классификаторами Росстата: ОКВЭД и общероссийским классификатором занятий.

2. Следует учесть, что по сложившейся ситуации вакансии не равна рабочему месту (зачастую на порталах размещаются «коллективные» вакансии от одного работодателя (несколько человек по одной профессии/должности)). Надо предусмотреть корректировку входа таких вакансий в объединенную базу, чтобы не дать неверных выводов о спросе/предложении на рынке труда.

Аккумуляированные в базе данные парсинга резюме и вакансий позволят решать две группы задач: традиционные (мониторинговые) и прогнозно-аналитические.

Традиционные (мониторинговые) задачи — это анализ текущих тенденций и диспропорций в сегментах ключевых профессий, профессиональных групп, отраслей (видов деятельности) и т. п.:

- сведения о средней заработной плате специалистов по конкретным должностям;
- материальные ожидания соискателей;
- соотношение спроса и предложения по конкретным должностям;
- общие требования работодателей к образованию, квалификации и опыту работы и т. п.

Для успешного решения этих задач должно быть предусмотрено постоянное обновление базы ежедневно размещаемыми и снимаемыми резюме/вакансиями; исключено (по возможности) дублирование резюме/вакансий, размещенных в разных базах при их объединении в одну; обеспечена возможность учета региональной специфики, сезонности спроса/предложения.

Прогнозно-аналитические задачи — это выявление неочевидных зависимостей, оценка влияния на параметры спроса/предложения различных факторов, долгосрочных тенденций на рынке труда и др.

Основной интерес представляет задача оценки влияния технологических трендов (в том числе цифровизации) в разных сегментах экономики (по видам деятельности, группам занятий) на компетентностные требования к работникам (спрос на навыки).

Решение прогнозно-аналитических задач возможно при наличии в базе данных за ряд лет, как правило, не менее пяти (но начать можно со среза состояния явления, а потом наращивать базу аналитических возможностей).

На наш взгляд, можно выделить следующие *актуальные направления анализа вакансий*:

- изучение потребностей работодателей в компетенциях и профессиональном образовании работников;
- определение ретроспективных и новых профессий/специальностей;
- отслеживание изменений их контролируемых параметров и трендов развития;

- выявление спроса на навыки;
- выявление набора навыков для поддержания работником конкурентоспособности на рынке труда;
- выделение стартовых вакансий для молодежи без опыта работы, в том числе:
 - любые вакансии «для заработка», не требующие профессионального образования или профессиональной подготовки;
 - вакансии для молодых специалистов с высшим и/или средним профессиональным образованием без опыта работы (старт карьеры);
 - вакансии для молодых специалистов с высшим и/или средним профессиональным образованием с опытом работы до двух-трех лет (начальный этап карьеры);
- доля стартовых вакансий в общем количестве заявляемых вакансий по видам деятельности / группам профессий — в динамике;
- изучение новых профессий/должностей (в отраслевых группах и группах профессий), появившихся за последние годы;
- изучение новых функций (видов работ), появившихся в последние годы в описании вакансий (рабочих мест) — в разрезе групп занятий, а лучше однородных профессиональных групп (инженеры-технологи, инженеры-конструкторы, бухгалтеры и др.):
 - в стартовых вакансиях;
 - в вакансиях с опытом работы;
- анализ новых требований к умениям и навыкам, появившимся в последние годы — в разрезе групп занятий, а лучше однородных профессиональных групп (инженеры-технологи, инженеры-конструкторы, бухгалтеры и др.):
 - в стартовых вакансиях;
 - в вакансиях с опытом работы.

Из направлений анализа резюме наиболее актуальными являются:

- изучение компетенций соискателей (работников);

- проведение сравнительного анализа требуемых работодателями компетенций и наличия их у соискателей (работников);
- изучение образовательных траекторий соискателей;
- исследование динамики доли резюме для стартового трудоустройства (лиц без опыта работы) от общего количества поданных резюме в разрезе профессиональных групп, ключевых профессий, видов деятельности;
- исследование динамики, структуры и содержания новых компетенций, появившихся в последние годы в описании навыков у претендентов на стартовые вакансии, — в разрезе профессиональных групп, ключевых профессий, видов деятельности;
- выявление трудовых предпочтений молодежи (по резюме на стартовые вакансии):
 - по месту работы (город, село);
 - по группам должностей;
 - по отраслевым сферам;
 - по типу занятости;
 - по заработной плате;
 - по сроку действия договора и др.

Основным результатом работы в рамках организации комплексного анализа данных всех трех предлагаемых блоков, включенных в структурно-функциональную модель мониторинга («Статистика», «Опросы», «Big data») должен стать поддерживаемый ВНИИ труда Минтруда России портал, который будет являться по своей сути информационно-аналитической системой и одновременно одним из инструментов сбора данных для мониторинга. В зависимости от уровня и типа пользователя на портале будет группироваться информация о результатах мониторинга.

Заключение

Новые задачи центров занятости населения, связанные с формированием комплекса клиентоориентированных услуг для удовлетворения потребностей работодателей в кадрах и потребностей

граждан в трудоустройстве и сохранении занятости, а также необходимость организации содействия непрерывному развитию и совершенствованию профессиональных навыков граждан (включая работающих), формированию новых востребованных цифровых навыков повышают значимость доступной качественной информации о тенденциях развития рынка труда и его отдельных сегментов, спросе и предложении навыков в отраслевом, профессиональном, региональном разрезах, в отношении разных возрастных и квалификационных групп населения и др. Формирование ВНИИ труда Минтруда России системы комплексного мониторинга профессионально-квалификационной сферы на основе использования методов статистического анализа, социологических исследований и технологий big data позволит создать прогнозно-аналитическое обеспечение деятельности новой модели государственной службы занятости. Необходимость постоянного пополнения баз данных, актуализации информации, ее систематизации, аналитической обработки и экспертной оценки требует активного вовлечения в работу по организации мониторинга профессионально-квалификационной сферы работодателей и их объединений (в том числе СПК), интернет-порталов поиска работы и кадровых агентств, профессиональных образовательных организаций и других социальных партнеров.

Литература

- Бутрин Д. Н. Пять принципов профессионального образования будущего в Казанской декларации // Профессиональное образование. 2019. № 10. С. 26–27.
- Валентей С. Д., Зрелов П. В., Кореньков В. В., Белов С. Д., Кадочников И. С. Мониторинг соответствия профессионального образования потребностям рынка труда // Общественные науки и современность. 2018. № 3. С. 5–16. DOI: 10.7868/S0869049918030012.
- Воловик О. А. Мониторинг и прогнозирование кадровых потребностей с помощью экспертно-аналитических систем // Вестник экономики, права и социологии. 2015. № 3. С. 190–193. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_24295246_45867288.pdf (дата обращения: 31.08.2020).
- Гуртов В. А., Питухин Е. А. Прогнозирование потребностей экономики в квалифицированных кадрах: обзор подходов и практик применения // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21, № 4 (110). С. 130–161. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_30734783_12431771.pdf (дата обращения: 31.08.2020).

- Качала В. В., Зайнуллина Т. И.* Подход к анализу рынка труда на базе технологий big data // Перспективы развития современных математических и естественных наук: сб. науч. трудов по итогам междунар. науч.-практ. конф. (8 декабря 2014 г.). Воронеж: Инновационный центр развития образования и науки, 2014. С. 62–64. URL: <https://izron.ru/articles/perspektivy-razvitiya-sovremennykh-matematicheskikh-i-estestvennykh-nauk-sbornik-nauchnykh-trudov-po/seksiya-87-informatsionnye-tekhnologii-v-sovremennom-mire/podkhod-k-analizu-rynka-truda-na-baze-tekhnologiy-big-data/> (дата обращения: 31.08.2020).
- Михалкина Е. В., Скачкова Л. С.* Обзор российских методик прогнозирования спроса и предложения труда и компетенций // Terra Economicus. 2014. Т. 12, № 4. С. 59–67. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_22998717_11463601.pdf (дата обращения: 31.08.2020).
- Неживенко Е. А., Головихин С. А., Неживенко Г. В.* Прогнозирование потребности промышленного региона в кадрах // Фундаментальные исследования. 2019. № 9. С. 49–53. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_40562038_28728616.pdf (дата обращения: 31.08.2020).
- Просвирина Д. А.* Моделирование прогнозной потребности организаций Самарской области в кадрах // Вестник Самарского муниципального института управления. 2017. № 2. С. 66–75. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_30525488_90525338.pdf (дата обращения: 31.08.2020).
- Терников А. А., Александрова Е. А.* Спрос на навыки на рынке труда в сфере информационных технологий // Бизнес-информатика. 2020. Т. 14, № 2. С. 64–83. DOI: 10.17323/2587-814X.2020.2.64.83.
- Якимова Е. А., Андрющенко А. Н.* Разработка комплексной методики оценки и прогнозирования потребностей бизнеса и региона в профессиональных кадрах // Экономика труда. 2017. Т. 4, № 4. С. 323–342. DOI: 10.18334/et.4.4.38470.

О ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЯХ DATA CULTURE ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ ПРИ РАБОТЕ С ДАННЫМИ В РЕГИОНЕ

В. П. Кайсарова

Автором переосмыслен компетентностный подход при развитии цифровой культуры государственных служащих и требования к ее освоению в регионах. Проанализированы парадигмы государственного управления и международный опыт как основа изменений в профессионально-кадровой подсистеме управления в России. Раскрыты ключевые направления профессионального развития государственных служащих в области data culture по уровням освоения профессиональных знаний. В регионах РФ был проведен иерархический кластерный анализ образовательных программ профессионального переобучения российских государственных служащих, выявлены 42 направления переподготовки, включая пять тематик по цифровой культуре работы с данными. Тестирование в администрации Санкт-Петербурга в 2020 г. показало наличие ряда барьеров для развития служащих и ключевые векторы для модернизации. Предложены показатели результативности при обучении персонала по уровням и содержанию в зависимости от категории и группы должностей на основе их разграничения, создания новых метрик результативности.

Ключевые слова: цифровая культура, государственный служащий, программа профессионального развития, компетентностный подход, метрика результативности.

THE PROFESSIONAL COMPETENCIES OF DATA CULTURE CIVIL SERVANTS WHEN WORKING WITH DATA IN THE REGION

V. P. Kaisarova

The author rethinks the competence approach in the development of the digital culture of civil servants and the requirements for its development in the regions. The article analyzes the paradigms of public administration and international experience as the basis for changes in the professional and personnel management subsystem in Russia. The key directions of professional development of civil servants in the field of data culture are revealed by categories and groups of positions, levels of mastering professional knowledge. In the regions of the Russian Federation, a hierarchical cluster analysis of educational programs for retraining Russian civil servants in 42 areas was obtained. This revealed their shortcomings, including five topics for the direction of retraining in the direction of data culture. Testing of personnel in the administration of St. Petersburg in 2020 showed the presence of a number of barriers to the development of the digital culture of employees and key vectors for modernization. Changes, performance indicators for programs of professional development and training of personnel by levels and content, depending on the category and group of positions based on their differentiation, creation of new performance metrics are proposed.

Keywords: digital culture, civil servant, professional development program, competence approach, performance metric.

Введение

На современном этапе развития общества построение эффективно работающих механизмов функционирования государственной гражданской службы (далее — государственной службы) является приоритетным направлением в государственной политике Российской Федерации¹. Большую роль играет профессиональное развитие кадров, где профессиональное обучение на основе компетентностного подхода позволяет создать современный профиль сотрудника в профессионально-кадровой системе управления и стать ведущей движущей силой для развития потенциала государственной гражданской службы в регионах России. Главными принципами совершенствования государственного управления названы «профессионализм» и «компетентность», включая исполнение государственными служащими служебных обязанностей добросовестно, на высоком профессиональном уровне². Компетентностный подход к освоению культуры работы с данными и методов анализа их массивов на основе интеллектуальных систем — это потребность современного этапа развития общества и государства. Знание предметной области и уровень владения государственными служащими цифровыми знаниями на основе подготовки по компьютерным наукам означает, что государственный служащий для более результативной служебной деятельности реализует совокупность современных требований информационно-коммуникационных технологий по конкретному направлению и специализации своей деятельности, в соответствии с категорией и группой должностей.

¹ Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления». — Здесь и далее все ссылки на российские нормативно-правовые акты приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 27.01.2020).

² Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 08.06.2020 г.) «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Ст. 18.4.

Теоретические основы развития цифровых компетенций государственных служащих

Автор считает целесообразным осмыслить основные подходы к формированию современных профессиональных компетенций государственных служащих в области культуры работы с данными (data culture) в субъектах Российской Федерации. Возможности машинного обучения способствуют более результативному исполнению должностных обязанностей персонала в системе управления региональным развитием, и сегодня они особенно необходимы для решения практических задач органов государственной власти в соответствии с их специализациями и направлениями деятельности. На профессиональное развитие персонала влияют изменения системы государственного управления. Это связано с развитием новых профессиональных компетенций современных государственных служащих в регионах России и обосновано результатами реформ в ряде стран Европы, Северной Америки и Новой Зеландии, которые были проведены в конце XX в. В конце XX в. в ряде стран Европы, Северной Америки и Новой Зеландии, в середине 2000-х гг. в России результаты реформ государственного управления, направленных на повышение результативности и адаптацию лучших приемов в государственных службах из коммерческого сектора (модель «менеджериализм»), были ощутимо видны и «зеркально» отразились на организации кадровой работы и настоятельной потребности в развитии у сотрудников государственной службы новых профессиональных компетенций.

В академической среде последовательно, начиная с 1970-х гг., была обоснована необходимость результативной работы персонала государственной службы по ориентации на потребности граждан, клиентоориентированность в работе при предоставлении государственных услуг, рост производительности и качества работы (см.: [Niskanen, 1968; Dunleavy et al., 2005; Hood, 1991; King, Stivers, 1998; Lynn, 1998; 1971; Osborne, Gaebler, 1992; Osborne, Plastrik, 1997] и др.). Центральные доктрины включают в себя адаптивные приемы из коммерческого сектора по освоению государственными служащими новых современных навыков и методов [Lynn, 1998, p. 231–234; Khojasteh, 1993]. Максимизация полезности со-

трудников, профессионализм кадров рассматривается при этом как нечто более важное, чем экспертная оценка государственного управления [Кайсарова, 2010; Hood, 1991].

Стоит отметить, что в связи со вступлением человечества в новую фазу развития — «информационное общество» [Уэбстер, 2004] — в России стратегия государства реализуется в определенной информационной политике в регионах, в развитии информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Начиная с 2000-х гг., было определено, что государственный служащий должен быть в первую очередь эффективным управленцем и следовать принципам открытости и подотчетности, публиковать о себе все необходимые сведения, владеть навыками цифровой грамотности. Профессиональные компетенции на базе телекоммуникационных, вычислительных и информационных систем предоставляют новые возможности в служебной деятельности на государственной службе. Они связаны с получением, обработкой, анализом, хранением и объединением массивов разнородных данных. Навыки цифровой культуры работы с данными на каждом рабочем месте в системе государственной службы в регионах на основе data culture стали внедряться в программы дополнительного обучения нового поколения управленцев. Понимание необходимости формирования совокупности компетенций сотрудников, характеризующих их способность применить информационно-коммуникационные технологии на государственной службе для развития сотрудников и взаимодействия с обществом в цифровой среде, решив цифровые задачи в профессиональной сфере и системах жизнеобеспечения населения, все активнее стало осознаваться в региональных системах управления.

В регионах государственные служащие уровня руководителей формулируют задачи на основе отбора электронных качественных данных другими сотрудниками и по их представлениям, они выбирают также критерии качества ряда важных решений. И здесь, на наш взгляд, важна оперативность, полнота и скорость принятия решений, хотя «технические достижения, такие как широкое распространение интернета и онлайн-баз данных, оказали серьезное воздействие на “уличную бюрократию” / государственных служащих, работающих на передовой, предоставляющих услуги

гражданам» [Lipsky, 2010, p.27–28]. Может действовать принцип работы бюрократии, описанный М. Липски в монографии «Street-level Bureaucracy; Dilemmas of the Individual in Public Services» (1980): «...если в управлении на территории эти шаги выполнены некорректно, то данное снижение результата/ограничения происходит за счет издержек, которые несут потребители при получении каких-либо услуг в организациях региона, относящихся к низовым бюрократиям» [Lipsky, 2010, p. 30]. И управленческая задача в регионе вряд ли будет решена: межпредметные области управления в нем имеют особые свойства и характеристики, которые проявляются в динамике. М. Липски сформулировал две основные точки зрения на оценку влияния технологий: «теорию свертывания» и «теорию включения». Так, «теория свертывания» утверждает, что «растущий технический прогресс мешает “уличным бюрократам” и их способности действовать эффективно, особенно проявлять точность и осмотрительность в сложных случаях» [Lipsky, 2010, p.248–249]. По «теории включения», «рост технологических достижений в лучшем случае расширяет существующие возможности “уличного бюрократа” и помогает лучше информировать граждан, а в худшем случае эффект технологии неоднозначен» [Lipsky, 2010, p. 248–249].

Таким образом, труд государственного служащего достаточно сложный, он имеет элементы многофункциональности и творчества и сочетает в себе две составляющие: исполнительскую и управленческую. Он требует повышенного уровня ответственности за результаты и умения быстро ориентироваться в динамично меняющихся условиях внешней среды. Благодаря интегративному процессу накопления компетенций и знаний в профессиональной области персонал государственной гражданской службы может обеспечивать высокие результаты в профессиональной деятельности [Стрекалова и др., 2014]. Этому способствуют программы профессионального развития. Некоторые исследователи определяют процессы обучения государственных служащих как ситуативные, усиливающиеся в случае возникновения потребности в профессиональной переподготовке в системе управления на основе изменений в стратегии государства [Rosenbaum, 2007].

Определим профессиональное обучение государственных гражданских служащих культуре работы с данными как способ развития и обогащения потенциала профессионально-кадровой подсистемы государственного управления, состоящий из правил, процедур и стандартов по непрерывному развитию квалификации сотрудников в области работы с данными на основе формирования и накопления профессиональных цифровых компетенций и навыков для достижения наибольшей результативности в работе.

Для профессионального развития кадров важен отбор портфеля наиболее востребованных дополнительных образовательных программ на общегосударственном уровне. Исследователи [Rosenbaum, 2007; Malý, 2004] отмечают принципы универсальности и профессионального превосходства («building a community of excellence») в обучении государственных служащих, предлагая отказаться от узкоспециализированных навыков, чтобы высвободить время для высококлассного исполнения управленческих функций государственными служащими. В региональных системах управления были предприняты усилия по созданию эффективной системы информационных технологий в широком спектре видов деятельности и должностей государственной службы. По результатам государственных программ успешно функционируют свыше трехсот информационных систем, которые призваны ускорить и повысить эффективность работы персонала. Однако по ряду причин подобные системы в субъектах РФ не в полной мере внедрены в аналитическую деятельность государственных служащих, несмотря на то что, по мнению экспертов, «обучение должно быть практико-ориентированным, то есть весь используемый теоретико-методологический инструментарий профессионального обучения государственного гражданского служащего должен быть отработан на практике, в формате ежедневных рабочих задач» [Malý, 2004, p. 7].

Следовательно, можно констатировать, что серьезным научным пробелом является формирование современной системы обучения государственных служащих на основе культуры работы с данными в новой информационной среде в субъектах Российской Федерации.

Российский опыт

В регионах России профессиональное обучение кадров государственной гражданской службы имеет устойчивый положительный тренд (рис.).

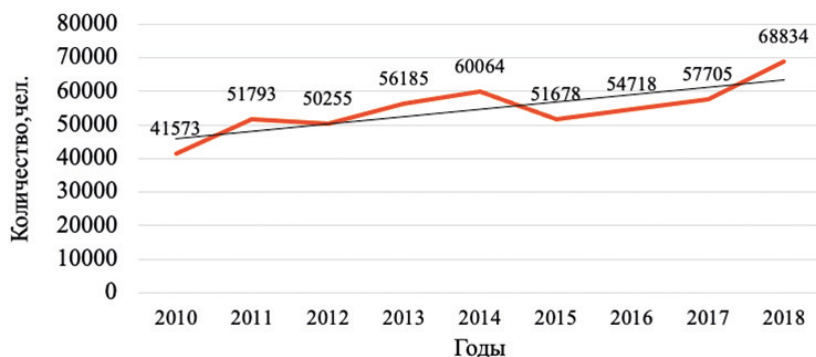


Рис. Динамика профессионального образования кадров государственной гражданской службы в субъектах РФ в 2010–2018 гг., чел.

Составлено автором по: Бюллетень «Дополнительное профессиональное образование кадров государственной гражданской и муниципальной службы в 2018 году». Т. I (по России); Т. II (по федеральным государственным органам и по субъектам Российской Федерации). URL: <https://www.gks.ru/folder/11110/document/13288?print=1> (дата обращения: 15.02.2020).

На моделях компетенций согласно Федеральному закону РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. 24.07.2015 г.) «Об образовании в Российской Федерации» строятся программы профессионального обучения государственных служащих [Алешникова, 2008]. Указом Президента России³ определены квалификационные требования к стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки по четырем типам должностей (табл.).

³ Указ Президента РФ от 16.01.2017 г. № 16 (ред. от 12.10.2017) «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы».

Таблица. Требования к уровням профессионального образования государственных гражданских служащих в РФ в зависимости от категории и группы должностей

№ п/п	Категории и группы должностей гражданской службы	Уровень профессионального образования
1	Категории «руководители», «помощники (советники)», «специалисты» высшей и главной групп должностей гражданской службы	Высшее, не ниже уровня специалитета, магистратуры
2	Категории «руководители», «помощники (советники)» ведущей группы должностей гражданской службы	Высшее, не ниже уровня специалитета, магистратуры
3	Категории «специалисты» ведущей и старшей групп должностей гражданской службы	Высшее, бакалавриат, специалитет
4	Категории «обеспечивающие специалисты» главной и ведущей групп должностей	Среднее профессиональное

Составлено автором по: Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 08.06.2020 г.) «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Отметим, что дополнительное профессиональное образование гражданских служащих включает их профессиональную переподготовку в целях совершенствования знаний для выполнения нового вида профессиональной деятельности, а также для получения дополнительной квалификации и повышения квалификации в целях освоения актуальных изменений в конкретных вопросах профессиональной деятельности (краткосрочное повышение квалификации) и комплексного обновления знаний по ряду вопросов в установленной профессиональной служебной деятельности. Для федеральных государственных гражданских служащих условия государственного заказа на мероприятия по профессиональному развитию определены федеральным законодательством⁴. Образовательные программы по профессиональной подготовке

⁴ Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 08.06.2020 г.) «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Ст. 71.6; Указ

госслужащих дифференцированы по целевым аудиториям (в соответствии с существующей типологией должностей) для наиболее эффективного обучения и профессионального развития кадров госслужбы⁵. Однако нормативно-правовая база в субъектах Российской Федерации по этому вопросу не конкретизирована, имеет слабую информационную поддержку и продвижение. На первый план сегодня выходит оценка профессиональной работы по принятию важных управленческих решений посредством анализа данных на начальном и базовом уровнях, который позволяет отслеживать результаты труда органов власти и управления и в дальнейшем работать над их улучшением. Но в регионах страны имеется общий дефицит аналитиков среди уже отобранного и подготовленного персонала, когда кадры обладают только лишь компетенциями по программированию. Начиная с 2000-х гг. бурный рост больших данных и особенности работы с информацией в целом на новом этапе развития страны и ее регионов требуют универсальных цифровых навыков для государственных служащих — навыков, которые связаны не только с использованием IT-технологий, но и с непосредственной работой с массивом электронных данных в профессиональной сфере. Такие профессиональные компетенции государственных служащих находятся на стыке ряда предметных полей универсальной подготовки и сфер знаний из наук о данных (data science). Как показывает анализ результатов обучения персонала государственных служащих в ряде российских регионов, признана приоритетность этой тематики обучения. Так, в Ханты-Мансийском автономном округе — Югре, по данным Департамента государственной гражданской службы и кадровой политики, направление «Использование цифровых технологий в социально-экономической сфере и государственном управлении» входит в число приоритетных для профессионального развития государственных служащих. Среди 956 обученных сотрудников органов исполнительной государственной власти в этом регионе по данной профессиональной образовательной

Президента РФ от 21.02.2019 г. № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации».

⁵ Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 08.06.2020 г.) «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Ст. 12.

программе прошли переподготовку 53 человека, что составило 5,5% от общего числа сотрудников, прошедших обучение в 2018 г. [Петрова, 2019].

«Положением о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации» в 2019 г.⁶ установлено, что срок обучения по программе повышения квалификации госслужащих должен составлять не менее 16 часов, а по программе профессиональной переподготовки — не менее 500 часов. Но, по мнению автора, требуется определить «сквозной» уровень обучения по data culture для программ с объемом 500 учебных часов. Гибкость в «достройке» таких образовательных программ обучения должна находиться в русле мультидисциплинарности предметных областей профессиональной работы государственного служащего для конкретной категории и специализации государственного органа по спектру учебных курсов, предикативности аналитики, конкретным задачам заказчика, административным процессам и проектам. Следовательно, потребуются новые алгоритмы внедрения компетентностного подхода для профессионального развития персонала государственной службы. Они формируются в запросы для дополнительного профессионального образования сотрудников в системе управления в регионах и связаны с механизмами обратной связи образовательной организации и кадровых служб органов исполнительной власти в регионах.

Тестирование результатов качественного анализа

Как показали предварительные итоги исследовательского научного проекта «Формирование современной системы обучения государственных гражданских служащих в Российской Федерации», выполненного совместно с В.А.Казанской (НИУ ВШЭ — Санкт-Петербург) в январе — мае 2020 г., в субъектах РФ для государственных служащих обучения предлагаются 42 тематики профессиональной подготовки, среди них — направление профессионального развития персонала «Информационные техно-

⁶ Указ Президента РФ от 21.02.2019 г. № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации». Ст. 11.

логии, цифровая экономика и HR-digital-обучение» объединяет пять рубрик. Информация была получена на основе автоматизированного сбора данных официальных сайтов государственных органов 85 субъектов РФ с помощью метода скрапинга на языке программирования Python и иерархической кластеризации. Рассмотрим содержание кластеров приоритетных направлений профессионального обучения государственных служащих на основе анализа официальных сайтов субъектов РФ в 2020 г.

К-1⁷. Правовые и социально-культурные аспекты деятельности государственных гражданских служащих (ГГС):

- 1.1. Законодательное регулирование деятельности ГГС;
- 1.2. Психология управления и кадровый менеджмент;
- 1.3. *Открытость деятельности ГГС;*
- 1.4. Менеджмент качества в публичном управлении;
- 1.5. Повышение эффективности предоставления государственных услуг и осуществления функций контроля (надзора);
- 1.6. Противодействие коррупции и антимонопольный ком-плаенс.

К-2. Коммуникация на государственной службе:

- 2.1. Профилактика и коррекция синдрома профессионального выгорания;
- 2.2. Особенности коммуникации при подготовке и проведении общественно значимых массовых мероприятий;
- 2.3. *Деловая коммуникация;*
- 2.4. Изучение иностранных и русского языков для качественной коммуникации в публичном управлении;
- 2.5. *Работа с обращениями граждан;*
- 2.6. *Делопроизводство и архивное дело;*
- 2.7. *Управление репутацией ГГС;*
- 2.8. *Повышение личной эффективности;*
- 2.9. *Управление изменениями;*
- 2.10. *Служебное поведение;*
- 2.11. Оценка персонала ГГС.

⁷ Здесь и далее «К» — обозначение для номера кластера тематики дополнительного профессионального образования в построенной иерархической модели.

К-3. Информационные технологии, цифровая экономика и HR-digital:

- 3.1. Экономика и развитие региона, цифровая экономика;
- 3.2. Работа в продуктах MS Word;
- 3.3. Основы информационной безопасности;
- 3.4. Электронный документооборот;
- 3.5. Блокчейн и big data.

К-4. Государственные финансы и закупки, городское хозяйство, устойчивое развитие и экология, социальная сфера:

- 4.1. Управление государственными закупками, контрактная система;
- 4.2. Имущественно-земельная политика;
- 4.3. Развитие торговли;
- 4.4. Социальная поддержка и опека;
- 4.5. Охрана труда;
- 4.6. Волонтерская деятельность и некоммерческие организации;
- 4.7. Бюджетный учет и отчетность;
- 4.8. Экология;
- 4.9. Другие профильные программы.

К-5. Инновации управления и развития:

- 5.1. Проектный менеджмент;
- 5.2. Краудсорсинг;
- 5.3. Основы дизайн-мышления;
- 5.4. Риск-менеджмент;
- 5.5. Антикризисная политика;
- 5.6. Привлечение инвестиций;
- 5.7. Государственно-частное партнерство;
- 5.8. Регулирующее воздействие;
- 5.9. Стратегическое планирование;
- 5.10. Бережливое управление;
- 5.11. Сити-менеджмент.

Как показал анализ степени влияния технологий в деятельности персонала государственных служащих, при проектировании системы дополнительного обучения требуются современные технологии и инструменты обучения data culture, учет релевантного

международного опыта и лучшие практики субъектов РФ, поскольку в регионах учебные модули кластера 3 по составу учебных дисциплин в предлагаемых образовательных программах для повышения квалификации и профессионального развития персонала государственной службы имеют слабую междисциплинарность предметных полей и специальных профессиональных навыков в области наук о данных, IT-технологий. Применение государственными служащими этих знаний и освоение информационных технологий самих по себе не может предоставить высококачественные государственные и муниципальные услуги для граждан, когда они не настроены под потребителей и их среду. Это означает, что при IT-приобретениях в первую очередь должно изменяться само государственное учреждение или организация.

Как показали предварительные итоги опроса 53 респондентов — представителей органов государственной власти в Санкт-Петербурге, наблюдается низкая степень готовности системы управления государственной службой (включения технологий и культуры работы с данными) к реализации в профессиональном обучении и развитии персонала по тематике цифровой культуры и цифровых компетенций. Среди опрошенных по категориям должностей в опросе участвовали помощники руководителей — 2%; главные специалисты — 32%; обеспечивающие специалисты — 66%. Опрошенные отметили, что наблюдается инерция и их слабая готовность к изменениям (свертывание технологий и снижение интереса к культуре работы с данными): внедрение информационной системы часто сдерживается вопросом об ответственности персонала, связанной с распространением информации, а также опасениями о допустимом балансе между безопасностью данных и доступом к ним. С опорой на выделенные нами фокусные компетенции были выявлены барьеры непринятия информационных технологий, связанные с целым рядом поведенческих факторов, в том числе — с отсутствием знаний государственных служащих о работе с данными и преимуществах IT, их беспокойством о масштабе изменений, а также с амбивалентностью процессов, которые будут модернизированы. Среди персонала отмечается недостаток знаний о цифровой культуре в профессиональной деятельности. Это влияет на восприятие информационной системы

в целом в учреждениях и организациях, на понимание значимости и результативности информационно-коммуникационных технологий для служебной деятельности.

Причины «свертывания», как важные барьеры для развития цифровых компетенций персонала, были оценены участниками опроса в качестве препятствующих для цифровых профессиональных компетенций. Большинство опрошенных испытывает чувство разочарования, вызванное операционными сбоями программного обеспечения, потерями мощности, трудностями входа в систему из-за забытых паролей. Отсутствие значительного прогресса по работе с данными объясняется невниманием к социальной составляющей в деятельности сотрудников. В этом качестве необходимо рассматривать государственное учреждение как сложную систему, в которой технологии, люди и организационные процессы динамически взаимодействуют между собой, что приводит к следующему: организации являются одновременно социальными (они состоят из людей, ценностей, норм и культуры) и техническими (отсутствие инструментов, оборудования, технологий не позволяет учреждению работать в полной мере). Социальные и технические элементы глубоко взаимосвязаны и взаимосвязаны и образуют социально-техническую систему. Каждое изменение в одном элементе воздействует на другой. Соответственно, хороший дизайн и реализация не являются только техническими проблемами, а находятся в соподчинении с социально-технической системой.

Применение профессиональных знаний управленческим персоналом в регионах является комплексным управляемым процессом по времени и постоянно требует управления изменениями. Они обозначены на ближайшие четыре года в федеральном проекте 4.Д6 «Цифровое государственное управление» подпрограммы «Информационное государство» в государственной программе Российской Федерации «Информационное общество»⁸. Можно отметить, что на практике в системе управления в Санкт-Петербурге существует проблема совершенствования норматив-

⁸ Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 г. № 313 (ред. от 31.03.2020) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Информационное общество»».

ной базы получения образовательных сертификатов дополнительного образования по освоению цифровых компетенций государственными служащими. На наш взгляд, требуется вносить изменения в стандарты обучения государственных служащих, предъявляемые к результатам освоения программ обучения для профессиональной деятельности по управлению, обмену и интеграции электронной информации, работе с данными.

Выводы и рекомендации

По результатам проведенного исследования возникает необходимость в перенастройке профессионального развития государственных служащих под существующие региональные реалии информационно-коммуникационных технологий. Запрос со стороны кадровых служб администрации региона может быть сформирован исходя из вовлеченности персонала конкретного органа государственной власти в информационную политику и информационно-коммуникационные технологии региона. Такой запрос для образовательной организации со стороны органа государственной власти должен формироваться с участием кадровых служб и самих государственных служащих по категориям должностей на основе принципов междисциплинарности, когда образовательная программа профессионального развития включает не только знания из наук о данных по степени сложности, но и специальные предметные области для конкретных групп должностей и категорий персонала государственной службы.

В 2013 г. Министерством труда и социального развития России были даны разъяснения о результатах освоения образовательных программ обучения по трем уровням требований, по степени сложности (базовому, расширенному и специальному) к профессиональным знаниям и навыкам в области цифровых компетенций служащих всех категорий и групп должностей гражданской службы⁹. Рекомендации разнообразны, имеют широкий спектр

⁹ См.: Рекомендации по включению в нормативные акты государственных органов, которыми утверждены квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения государственными гражданскими служащими должностных обязанностей, требований

применения в органах власти и управления региона. Поэтому для государственного задания на профессиональное обучение, на наш взгляд, образовательные блоки могут быть конкретизированы по новым современным модулям и по сопоставимому набору формируемых знаний и навыков слушателей, с их наращиванием.

Получаемые образовательные сертификаты по государственному заданию¹⁰ в регионах могут иметь вид индивидуальных учебных планов государственных служащих. Их можно ранжировать в зависимости от занимаемой должности сотрудника, уровня его профильного образования и потребностей в получении профессиональных компетенций data culture, планируемых результатов освоения, согласованных с конкретным работодателем. Среди содержательных аспектов образовательных программ¹¹ в рамках образовательных сертификатов по уровням сложности можно отметить, например, обучение правовому обеспечению взаимодействия уровней публичного управления по регулированию развития правовой среды искусственного интеллекта; разработку компьютерных симуляторов для стандартизированных административных процедур и программных продуктов для систем принятия решений, оценки в диалоговом режиме; концепции деперсонализации данных; системы блокчейна и смарт-контрактов; технологии автоматического анализа текста; автоматизацию бизнес-процессов в учреждении/организации; администрирование отраслевых информационных систем; управление социальными сетями; разработку интерактивных инструментов обратной связи органа власти с населением; разработку программных продуктов для оценки государственных программ и проектов, краудсорсинговых и краудфандинговых программ для направлений социально-эко-

к знаниям и навыкам в области информационно-коммуникационных технологий (утв. Минтрудом России).

¹⁰ Постановление Правительства РФ от 17.04.2008 г. № 284 «О реализации функций по организации формирования и исполнения государственного заказа на дополнительное профессиональное образование федеральных государственных гражданских служащих».

¹¹ Бюллетень «Дополнительное профессиональное образование кадров государственной гражданской и муниципальной службы в 2018 году». Т. I (по России). URL: <https://www.gks.ru/folder/11110/document/13288?print=1> (дата обращения: 15.02.2020).

номической политики в регионе; дизайн архитектуры внедрения в органах государственной власти типового автоматизированного рабочего места по отдельным должностям и категориям государственной службы; разработку прав доступа персонала к данным и функционалу информационных систем (безопасность хранения данных, блокировка полей, электронная подпись, шифрование и пр.) и т. д. Здесь, на наш взгляд, классические форматы обучения затратны и малоэффективны с финансовой точки зрения. Так, например, параметры обучения показывают ту неочевидную часть затрат, которая связана с потерями, когда обучающийся сотрудник отсутствует на рабочем месте. Поэтому на основе содержательных характеристик digital skills могут быть созданы карты рабочего места государственного служащего для дальнейшего их учета в образовательных сертификатах, которые и далее, на основе разработанных паспортов компетенций, можно применять для разработки критериев оценки деятельности гражданских служащих после повышения квалификации.

Кадровым службам требуется вносить изменения в цели и задачи профессионального обучения государственных служащих, разграничить его функции, а также создать метрики оценок результативности системы обучения для сотрудников. В качестве измерителей результатов обучения персонала государственной службы можно предложить ряд показателей, например: а) по итогам профессионального обучения (количество поданных от сотрудника идей по развитию сервисов государственных услуг и продуктов, функций, NPS (уровень удовлетворенности) граждан); б) по видам профессиональной переподготовки: внутреннее обучение (% пройденного обучения в рамках индивидуального плана развития) и внешнее обучение (% пройденного обучения в рамках государственной аттестации сотрудников государственных органов).

Для конкретной образовательной программы, например, могут быть сформулированы показатели результативности или конкретные рабочие задачи сотрудника, которые должны быть реализованы для достижения конкретной рабочей цели. По итогам пройденного обучения, на наш взгляд, должен формироваться реестр выполненных задач и соответствующий ему объем мате-

риального стимулирования, либо должны быть найдены возможности дополнения образовательного сертификата на профессиональное обучение государственных служащих, учета его как элемента нематериальной мотивации сотрудника при продвижении по службе.

Культура работы с данными изменяет способы, средства, скорость решения большинства текущих и перспективных практических задач в профессионально-кадровой системе органов власти и управления в регионах России. Поэтому наращивание профессиональных компетенций и обучение цифровой культуре работы с данными государственных служащих в субъектах Российской Федерации для быстрой и эффективной интеграции результатов в решение отраслевых и межотраслевых/межведомственных, мультидисциплинарных профессиональных задач, на стыке предметных полей и компьютерных технологий (цифровизация по умолчанию, *digital by default*) — это подход, сегодня признанный передовым для развития профессионального потенциала государственных служащих в России. Но в ближайшей перспективе он неизбежно станет привычной региональной практикой информационно-аналитической работы управленческого персонала.

Литература

- Алешникова В. И. Компетентностный подход — основа инновационных процессов в системе непрерывного образования // *Финансы. Экономика. Стратегия*. 2008. № 11. С. 7–10.
- Кайсарова В. П. Теория и практика управления сферой публичных услуг // *Вестник Санкт-Петербургского университета*. Сер. 5. 2010. Вып. 4. С. 88–97.
- Петрова О. И. Об изменениях в нормативных правовых актах Российской Федерации, регулирующих вопросы профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации: презентация. Ханты-Мансийск, 27.05.2019. URL: <https://depgs.admhmao.ru/upload/iblock/836/Prezentatsiya-Petrovoy-O.I.-na-kollegiyu-27.05.2019.pdf> (дата обращения: 10.02.2020).
- Стрекалова Н. Д., Семенов В. А., Рогова Г. И. Профессиональная среда как фактор профессионального развития государственных служащих налоговой службы // *Управленческое консультирование*. 2014. № 2 (62). С. 15–26.
- Уэбстер Ф. Теории информационного общества. М.: Аспект Пресс, 2004.
- Dunleavy P., Helen M., Bastow S. New Public Management Is Dead — Long Live Digital-Era Governance // *Journal of Public Administration Research and Theory*. 2005.

- No. 3. P.467–494. URL: <http://jpart.oxfordjournals.org/cgi/reprint/mui057v1> (дата обращения: 17.01.2020).
- Hood Ch.* A public management for all seasons // *Public Administration Review*. 1991. No. 69 (1). P. 3–19.
- Khojasteh M.* Motivating the private vs. public sector managers // *Public personnel management*. 1993. Vol. 22. No. 3. P. 391–401.
- King Ch. S., Stivers C.* Government is US: Public administration in an anti-government era. Newbury Park, California: Sage Publications, 1998.
- Lipsky M.* Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Service. 30th exp. ed. New York: Russell Sage Foundation, 2010.
- Lynn L., Jr.* The new public management: How to transform a theme into a legacy // *Public Administration Review*. 1998. Vol. 58 (3). P. 231–237.
- Malý I.* Experiences from an implementation of a new civil servants training system in the Czech republic-country study // NISPAcee Annual Conference Central and Eastern European Countries inside and outside the European Union: Avoiding a new divide. Vilnius, Lithuania, May 13–15, 2004. URL: https://www.nispa.org/files/conferences/2004/papers/200405112321040.vilnius.pdf?fs_paper-sPage=7 (дата обращения: 17.01.2020).
- Niskanen W.* The peculiar economics of bureaucracy // *American Economic Review*. 1968. No. 58. P. 293–305.
- Niskanen W.* Bureaucracy and representative government. Chicago: Aldine-Alttherton, 1971.
- Osborne D., Gaebler T.* Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector. New York: Plume, 1992.
- Osborne D., Plastrik P.* Banishing bureaucracy: The five strategies for reinventing government. New York: Plume, 1997.
- Rosenbaum A.* Excellence in Public Administration Education: Preparing the Next Generation of Public Administrators // Excellence and leadership in the public sector: The Role of education and training. New York: United Nations, 2007. P. 11–25.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТРАКТ: ЗОНА РИСКА ИЛИ РЕСУРС ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ?

Е. И. Кудрявцева

Концепция психологического контракта стала одной из основных в современной теории и практике управления человеческими ресурсами. Однако исследования, анализирующие специфику психологического контракта как регулятора отношений в сфере государственной гражданской службы, малочисленны во всем мире. В статье обсуждаются эффекты применения концепции психологического контракта в системе государственной гражданской службы некоторых стран. Применение модели психологического контракта Д. Руссо позволяет выявить компоненты его содержания, скрывающиеся в результатах исследования удовлетворенности, вовлеченности, мотивации государственных гражданских служащих и текучести персонала. Обсуждаются перспективы применения концепции психологического контракта в практике работы органов государственного управления.

Ключевые слова: психологический контракт, государственная гражданская служба, мотивация, вовлеченность, организационная приверженность.

PSYCHOLOGICAL CONTRACT: RISK ZONE OR RESOURCE TO INCREASE THE EFFICIENCY OF PUBLIC SERVANTS?

E. I. Kudryavtseva

The psychological contract concept has become a major one in modern theory and practice of human resource management. However, research analyzing the specifics of the psychological contract as a regulator of relations in the sphere of the public civil service is small worldwide. The paper discusses the effects of applying the concept of psychological contract in the civil service of some countries. The application of D. Russo's psychological contract model allows us to identify the components of its content that hide in the results of the study of satisfaction, involvement, motivation of state civil servants and staff turnover. The prospects of applying the concept of psychological contract in the practice of public administration bodies are discussed.

Keywords: psychological contract, public service, motivation, involvement, organizational commitment.

Идея психологического контракта как особого контента в системе взаимодействия работодателя и работника была сформулирована к середине 1990-х гг. Во многом активизация дискурса вокруг этого нового исследовательского конструкта была инициирована работами Д. Руссо, особенно ее книгой о писаных и не-

писанных договоренностях [Rousseau, 1995]. Первоначальная идея состояла в том, что психологический контракт представляет собой систему подразумеваемых, нечетко выраженных ожиданий и обещаний, складывающихся во взаимоотношениях работника с представителями работодателя, прежде всего с непосредственными руководителями [Guest, 2004]. Эти ожидания и обещания могут трактоваться сторонами по-разному, иметь различное отношение к реальным обстоятельствам деятельности конкретного сотрудника в организации и при этом оказывать прямое воздействие на интерпретацию сторонами таких организационных институций, как содержание деятельности в определенной должности, организационный или профессиональный результат и карьерное продвижение. Развивая идеи о роли психологического контракта, Д. Руссо показала, что во многом он способствует персонализации формального трудового договора (контракта), так как работник оказывает определенное давление на руководителей разного уровня с целью получить особые условия, отличные от коллег того же должностного положения [Rousseau, 2005, p. 83]. В основе такой персонализации лежит представление работодателя о ценности конкретного работника, его уникальности, редкости его компетенций. В ответ на получение этих особых компетенций в распоряжение организации работодатель идет на спецификацию стандартных условий труда, таких как оборудование рабочего места, особый режим работы, предоставление особого статуса, позволяющего этому работнику оказывать влияние на профессиональные и управленческие решения, и предлагает иные предпочтения.

Роль психологического контракта наиболее ярко высвечивается в ситуациях его нарушения, заключающихся в том, что одна из сторон полагает, будто другая не выполняет какие-то компоненты оговоренных ранее или подразумеваемых договоренностей [Coyle-Shapiro et al., 2019], или на самом деле сталкивается с очевидными проявлениями такого неисполнения. Драма нарушения психологического контракта состоит в том, что эти нарушения трудно фиксируются фактически, являются недоказуемыми формально и при этом остро переживаются и приводят к изменению поведения и отношений [Rousseau, 1995, p. 111]. Более того, в то время как содержание психологического контракта в полной мере

не осознается сторонами в момент его заключения, его нарушения четко рефлексируются, вербализуются и превращаются в систему обвинений или в аргументацию, объясняющую собственные действия или бездействие [Robinson, Morrison, 1997].

На данный момент представления о психологическом контракте и его роли в формировании таких важных характеристик работников, как лояльность, вовлеченность и приверженность, все более связываются с пониманием динамической природы психологического контракта [Rousseau et al., 2018], а его феноменология все более расценивается через призму механики регулирования и «подстройки» трудовых отношений. Отмечается, что именно изменение содержания и структуры психологического контракта служит идее снижения текучести, позволяет сохранить мотивацию сотрудников и развивает их организационное гражданство, так как качественный психологический контракт повышает ценность рабочего места в глазах работника.

Несмотря на давнее и достаточно плодотворное обсуждение вопросов организационных и трудовых отношений с использованием категории «психологический контракт», этот конструкт не стал основой теоретической рамки исследований в области государственной гражданской службы. В литературе можно обнаружить не так много исследований, в которых идея психологического контракта выступает в качестве объяснительного принципа, раскрывающего такие важные для государственной гражданской службы проблемы, как формирование приверженности, развитие вовлеченности, роль мотивации в формировании и поддержании профессиональных компетенций государственных гражданских служащих (ГГС). Несмотря на немногочисленность, эти исследования тем не менее позволяют сформировать более глубокий и дифференцированный взгляд относительно представлений ГГС о содержании своей деятельности, связи этого содержания с собственными ценностями и установками, а также о тех процессах, которые происходят в системе государственной гражданской службы, расцениваемых как потребность в повышении качества деятельности при дефиците квалифицированных кадров. Фактически именно идея психологического контракта позволяет объединить представления об институциональных усилиях органов

государственной власти и управления в кадровой сфере (кадровый резерв, карьерное планирование, подготовка и повышение квалификации кадров) и создаваемых и поддерживаемых с их помощью социально-психологических эффектах, таких как мотивация, компетенции, ответственность.

Наиболее масштабное исследование (5709 респондентов) было проведено в Великобритании [Coyle-Shapiro, Kessler, 2003]. Оно показало, что в том случае, если ГГС воспринимают собственную ситуацию отношений с работодателем/руководством как устойчивый и позитивный психологический контракт, они характеризуются более выраженной приверженностью к организации и выраженной идентификацией с ней, ее деятельностью, результативностью, зоной ответственности. Это исследование подтвердило валидность применения базовой концепции психологического контракта для анализа отношения ГГС к конкретному месту своей работы. В частности, было подтверждено, что для ГГС, точно так же, как и для иных работников по найму, в структуре психологического контракта четко выделяются два самостоятельных компонента — релятивный, связанный с отношениями, и транзитивный, связанный с институциональными условиями. Однако наиболее выраженным фактором, положительно влияющим на восприятие идентичности и приверженности организации, выступает ощущение поддержки в решении различных задач. Более того, обнаружено, что высокая приверженность может смягчать восприятие нарушения психологического контракта со стороны работодателя, то есть более приверженные сотрудники потенциально представляются как более лояльные и менее требовательные. Этот вывод был подтвержден позднее в исследовании, посвященном влиянию экономического кризиса и связанного с ним сокращения штатов в госслужбе [Conway et al., 2014].

В этом исследовании было показано, что организационные изменения (реструктуризация, оптимизация, передача функций иному ведомству) приводят к ощущению у сотрудников, что их психологический контракт с учреждением нарушен, и они ослабляют сложившуюся приверженность. Более того, выяснено, что для британских ГГС справедливо следующее утверждение: снижая приверженность и лояльность своему учреждению/организации

в качестве реакции на нарушение психологического контракта с его/ее стороны, сотрудники в целом не изменяют своего поведения в адрес получателей госуслуг и по отношению друг к другу. В этом просматривается важный феномен, заключающийся в постепенной эмансипации представлений ГГС о своей деятельности от представлений о той организации, в рамках которой она осуществляется, формировании антитезы «служить организации — служить делу», являющейся моральной дилеммой. Эта дилемма становится все более сложной для разрешения в условиях сокращения штатов, когда госслужащие усиленно выполняют свои профессиональные обязанности в надежде, что это будет способствовать сохранению их занятости в условиях сокращения рабочих мест.

Сходные результаты получены и во французском исследовании [Castaing, 2006]. В нем установлено, что приверженность организации в равной степени зависит от ощущения справедливости / ненарушенности психологического контракта и от мотивации ГГС к той деятельности, которой они посвятили себя. Следовательно, постоянное перезаключение психологического контракта в соответствии с объективно изменяющимися условиями способствует удержанию наиболее мотивированных сотрудников. В этом же исследовании имеются указания на то, что психологический контракт, его содержание и характер его нарушения могут оказать разное влияние на приверженность госслужащих в зависимости от того, к какому типу мотивации к государственной гражданской службе они себя относят. Так как выделяются четыре типа мотивации к государственной службе (public service motivation — PSM) [Perry, 1996; Brewer et al., 2000], существует вероятность того, что роль психологического контракта в формировании приверженности, вовлеченности и результативности для сотрудников, относящихся к разным мотивационным типам, может различаться. Тем не менее перечисленные исследования красноречиво свидетельствуют о том, что психологический контракт как феномен трудовых отношений играет существенную роль в системе государственной гражданской службы.

Кроме уже перечисленных факторов общей связи характера психологического контракта с приверженностью, мотивацией

и иными характеристиками ГГС, а также уже установленной связи организационных преобразований с переживаниями нарушения психологического контракта, в исследованиях в системе государственной гражданской службы устанавливается факт отсутствия прямой связи между изменениями в кадровой политике учреждений и организаций публичного сектора (институциональными условиями реализации профессиональной деятельности) и результативностью как этих учреждений и организаций в целом, так и отдельных сотрудников, которых затрагивают те или иные институции [Jordan, Battaglio, 2013]. Предполагается, что связь между институциональными усилиями и результатами опосредуется психологическим контрактом, отсутствие внимания к содержанию которого и сводит на нет все институциональные реформы. Это замечание важно, так как затрагивает существенное отличие государственной гражданской службы от работы по найму в коммерческом секторе, характеризующемся большей гибкостью в поиске механизмов развития производительности и результативности. Несомненно, система управления персоналом в коммерческом секторе более подвижна и обладает бóльшим диапазоном практик, чем публичный сектор. Тем не менее имеются данные о том, что именно в системе государственной гражданской службы можно получить повышенную удовлетворенность персонала при условии поддержания устойчивого качественного психологического контракта (самостоятельность в решении задач, значимость этих задач, благоприятная атмосфера) [Borges, Mote, 2015].

Обозначенные выше идеи относительно влияния психологического контракта на приверженность, противостоящую текучести кадров, и его связь с мотивацией, вовлеченностью и результативностью позволяют по-новому интерпретировать как результаты многочисленных исследований в области мотивации ГГС, так и последствия институциональных реформ, затрагивающих те или иные категории государственных служащих. Проблема отечественных исследований в указанной области, на наш взгляд, заключается в одностороннем подходе к исследованию всего комплекса феноменов, составляющих систему трудовых (служебных) взаимоотношений в области государственной гражданской службы. Эта односторонность заключается в том, что объектом

рассмотрения выступает персональная позиция государственного служащего (его мотивация, вовлеченность, приверженность), а система государственной службы, включающая конкретную организацию с ее спецификой, рассматривается в лучшем случае как фактор, влияющий на эту позицию, или расценивается как внешнее объективное обстоятельство. В то же время введение в анализ категории «психологический контракт» позволяет анализировать систему государственной гражданской службы как систему взаимодействия государственных служащих как работников и организации/учреждения как работодателя с выявлением механизмов и инструментов взаимного влияния с целью удержания состояния психологического контракта в приемлемых для обеих сторон характеристиках. Этот взгляд позволит обнаружить зоны затрат усилий государственных гражданских служащих и даст возможность ответить на вопрос о том, возможно ли перенаправить эти усилия на рост результативности и повышение качества деятельности.

В качестве примера обратимся к результатам исследования мотивации ГГС [Васильева, Борисов, 2017]. Приведенные в материалах исследования данные не позволяют установить четкие связи между первоначальными мотивами поступления на государственную службу, ориентирами (установками) в процессе профессиональной деятельности и приверженностью (планируемой продолжительностью работы на госслужбе). В то же время авторы указывают на то, что первоначальные мотивы поступления на госслужбу и привлекательные стороны госслужбы, оцениваемые в процессе ее выполнения, различаются. Если в качестве первоначальных мотивов выступали возможность получения опыта и реализации идеи служения обществу, то в качестве основных мотивов приверженности указываются социальные гарантии и карьерные перспективы. Налицо изменение ожиданий как элемента психологического контракта: содержательные ожидания трансформируются в институциональные. Те ГГС, кто не склонны поддерживать такую трансформацию, проявили готовность к смене вида деятельности (места работы). Эти данные подтверждают ранее сделанные предположения относительно того, что отсутствие реализации первоначальных ожиданий (нарушение психологическо-

го контракта) приводит к снижению приверженности. Более того, авторы исследования подтверждают, что наивысшую готовность к длительной работе (до наступления пенсионного или предельного возраста) проявляют те госслужащие, которые изначально были ориентированы на статус и карьеру (институциональные ожидания) и, соответственно, не пережили ситуации нереализации первоначальных ожиданий. Наиболее сложной с точки зрения оценки мотивации в исследовании оказалась возрастная группа от 40 лет до пенсионного возраста, имеющая стаж более 5 лет. Именно представители этой группы более, чем остальные, отмечали проявление негативных факторов в работе: скованность в проявлении инициативы, постоянный стресс, связанный с постоянными изменениями, и отсутствие/неясность карьерных перспектив. Мы предполагаем, что указанные результаты могут быть объяснены следующим образом. Более молодые ГГС в течение первых 3–5 лет работы принимают решение о том, насколько соблюдается первоначальный психологический контракт. Если они полагают, что он в целом соблюдается, растет приверженность, если считают, что психологический контракт нарушается, они склонны менять работу. Средняя возрастная группа, сохраняя приверженность, переживает нарушение психологического контракта со стороны работодателя, что и выражается в ощущении постоянного стресса и неопределенности. Они, с одной стороны, не могут адаптироваться к нарушениям психологического контракта, односторонним образом изменив свои ожидания, с другой стороны, не рискуют менять работу.

Содержание психологического контракта ГГС наиболее красноречиво представлено в исследовании, проведенном в Ростовской области [Нови, Степанова, 2019]. В нем раскрыта система ожиданий относительно государственной службы как места работы. Основное место в этой структуре занимают ожидания персонифицированной оценки вклада (признание заслуг, улучшение условий прохождения госслужбы, одобрение со стороны руководства, публичная похвала). При этом институциональная составляющая (способ попадания на должность, карьера, материальное вознаграждение, система формальных требований) воспринимается неоднозначно — как компонент ожиданий, которые могут

быть нарушены или вовсе не реализованы. К сожалению, выводы исследования носят традиционный для данной тематики характер. Авторы сосредотачиваются на проблеме «входа» (профорентация, качественный отбор, обучение) и на институциональных проблемах (система поощрения, квалификационные требования, организация труда). Тот факт, что все изменения мотивации, формирование или деструкция приверженности происходят не по причине некачественной организации входа, а из-за отсутствия обслуживания психологического контракта со стороны работодателя по отношению к уже действующим ГГС, остается за пределами выводов исследования.

Сходные результаты, характеризующие структуру психологического контракта, показаны в исследовании удовлетворенности ГГС [Цebro, 2019]. Материалы исследования показывают, что обстоятельства, характеризующие нарушение психологического контракта со стороны работодателя (непредсказуемо большой объем рутинной работы, не требующей имеющейся квалификации, давление формальных правил и норм, отсутствие поддержки и фиксации достижений), переживаются сотрудниками как факторы низкой удовлетворенности. Фактически речь идет о признаках нарушения психологического контракта и соответствующих им переживаниях. Так как применение конструкта «психологический контракт» позволяет предположить определенные следствия подобного нарушения, их нетрудно обнаружить в стремлении сотрудников объяснить собственную приверженность смещением негативного отношения к «системе госслужбы» с удержанием высокой профессиональной самооценки («квалификация») и положительной оценки отношений в коллективе, что очень похоже на результаты британских исследований.

Проанализированные выше работы показывают, что у ГГС высока потребность в поддержании психологического контракта со стороны непосредственного руководителя и именно эта сторона является наиболее проблемной. Так в исследовании удовлетворенности ГГС [Ясько и др., 2019] показано, что наиболее низкие результаты получены по таким показателям удовлетворенности, как «удовлетворенность взаимоотношениями с руководством», «поощрения» и «нежелание/неспособность руководителя понять под-

чиненных». Данные показатели представляют собой признаки неготовности руководителей участвовать в поддержании психологического контракта служащих. Подчиненные предоставлены сами себе в вопросе формирования баланса психологического контракта, неспособность к достижению которого ярко демонстрируется противоречиями в представлениях о себе и своей работе: высокая самооценка достижений и ответственности соседствует с низким уровнем предпочтения выполняемой работы более высокому заработку в иной сфере. Авторы исследования делают вывод о том, что ГГС, особенно молодые, находятся в состоянии психологического угнетения (фрустрации) из-за переживаемой неопределенности в вопросах возможности самореализации и карьерного роста. Налицо переживание нарушения психологического контракта и отсутствие механизмов перезаключения этого контракта с участием непосредственных руководителей.

Свидетельствами нарушений психологического контракта выступают не только материалы научных исследований, но и данные формальной отчетности органов государственной власти / государственного управления. Так, Управление Россельхознадзора по Республике Татарстан в сводке данных за 2016 г. сообщает, что при сокращении численности в 2016 г. на 10 % объем взысканий в адрес конкретных служащих вырос в три (!) раза¹. Руководителем организации все эти четыре года было одно и то же лицо, за время его работы коэффициент стабильности кадров снизился с 73 % в 2014 г. до 46 % в 2016 г. Данные говорят о том, что один и тот же руководитель резко повышает систему формального воздействия (дисциплинарные взыскания), текучесть кадров при этом возрастает почти вдвое, притом что сотрудники понимают, что действуют в условиях оптимизации численности. Среди причин увольнения сотрудников по собственному желанию, отмеченных в данном документе, названы низкий уровень оплаты труда, высокая служебная нагрузка и ненормированный график службы (частые задержки на работе). Эти параметры можно считать нарушениями ожиданий, сформированных при поступлении на дан-

¹ Форма мониторинга показателей стабильности и эффективности кадрового состава на государственной гражданской службе. 10.03.2017. URL: <https://tatarstan.ru/file/file/7710436> (дата обращения: 10.12.2020).

ный вид государственной гражданской службы, а упоминание их в качестве причин увольнения — признаками нарушения психологического контракта.

В недавнем исследовании самооценки карьерных перспектив ГГС [Костина, Зайцева, 2019] выделены четыре вида психологического контракта, названных авторами «карьерными траекториями». На самом деле в исследовании изучались не карьеры, а ожидания ГГС, в полной мере соответствующие уже описанной выше структуре психологического контракта (стабильность, возможность обретения опыта и получения признания, в том числе общественного). Показано, что ГГС разных возрастных групп имеют сходные по структуре ожидания. В то же время обнаружено четыре категории ГГС с разными характеристиками приверженности. Так как авторы используют иные объяснительные принципы полученных ими данных, опишем выявленные группы в категориях концепции психологического контракта. Первая группа представлена теми ГГС, которые изначально были ориентированы на транзакционный (институциональный) компонент психологического контракта — гарантии занятости и карьера. Эти ГГС, вероятнее всего, не переживают ситуацию нарушения психологического контракта и демонстрируют максимальную приверженность, выраженную в стремлении оставаться на службе до наступления предельного возраста и получить вышестоящую должность. Вторая группа представлена теми ГГС, которые смогли адаптировать характеристики психологического контракта за счет снижения/изменения характера собственных ожиданий. Это лица старше 40 лет, стремящиеся остаться на службе до наступления пенсионного возраста и не ожидающие карьерного перемещения (высокая приверженность). Третья группа состоит из тех, кто изначально не рассматривает государственную службу как единственный вид деятельности и, не имея особых претензий, тем не менее готов уйти в коммерческий сектор, как только представится такая возможность. Это наиболее сложная с точки зрения управления персоналом категория, так как ее представители не дают сигналов относительно собственной готовности нарушить психологический контракт. Они, в частности, нарушают планы организации по их перемещению в иные должности, использова-

нию их потенциала, разрушают модели долгосрочного кадрового планирования, так как могут покинуть организацию при первой представившейся возможности. Четвертая группа наиболее сложна для анализа. Данные, характеризующие эту группу, позволяют предположить, что ее представители наиболее гибки в области изменения содержания психологического контракта, но не являются активной стороной этих изменений. Они ожидают тех или иных проявлений со стороны руководителей и готовы ориентироваться на них как на сигналы, свидетельствующие о поддержке или нарушении собственных неструктурированных ожиданий. Можно высказать осторожное предположение о том, что выявленные четыре группы карьерных стратегий отражают типологические формы мотивации ГС (на Западе используется только термин ГС) [Perry, 1996; Brewer et al., 2000]. Более того, отдельные характеристики выделенных групп сходны по описаниям с теми, которые представлены в ином упомянутом выше исследовании [Васильева, Борисов, 2017]. Таким образом, обнаруживается перспектива дальнейших исследований о соотношении типа мотивации ГС (public service motivation, PSM), характеристик психологического контракта и приверженности на отечественном материале.

В заключение списка примеров исследований, демонстрирующих объяснительный потенциал конструкта «психологический контракт», обратимся к студенческой научной работе [Якимова, 2010]. Интерес к ней вызван тем, что она лишена шаблонного описания проблемы соотношения таких явлений, как мотивация, текучесть кадров, удовлетворенность, а раскрывает роль психологического контракта в системе государственной гражданской службы через материалы глубинного интервью. Это интервью позволяет оценить результаты, полученные в массовом анкетировании, выявить взаимосвязи между явлениями, обычно рассматриваемыми как простая связь «причина — следствие», в частности «неудовлетворенность служащих — текучесть кадров». Автор исследования дальновидно заключает слово «текучесть» в кавычки, тем самым намекая на стремление выйти за рамки статистической трактовки данного понятия. Дополнительным фактором нашего интереса к указанной работе явилось и то обстоятельство, что в ней описаны те же, по сути, явления, которые рассматрива-

лись британскими исследователями [Conway et al., 2014]. Речь идет о роли организационных изменений в нарушении психологического контракта со стороны работодателя. В описываемой работе на данных по Пермскому краю представлена достаточно типичная картина характера текучести кадров в системе государственной гражданской службы. Так как в основном перечень причин увольнения и интенсивность их проявления анализируются посредством прямого опроса, картина, полученная в описываемом исследовании, сходна с аналогичными, также основанными на опросах. В качестве основных причин ухода с данной работы (прекращения контракта с конкретной организацией) указывается низкая заработная плата, большой объем работы, давление регламентов и сроков и иные факторы, включая негативные отношения с руководством и в коллективе. Однако в исследовании М. Н. Якимовой раскрывается реальная связь между перечисляемыми факторами и решением покинуть организацию. Дело в том, что большинство из перечисленных факторов являются объективными условиями труда, предъявляемыми сотруднику в момент его приема на государственную службу в конкретной должностной позиции (заработная плата, характер и объем работы, необходимость следования регламентам и соблюдения сроков). То, что данные обстоятельства актуализируются в качестве объяснительных причин увольнения по собственному желанию, позволяет предположить, что за ними кроется содержание психологического контракта, нарушение которого и приводит к снижению приверженности. Глубинное интервью позволяет утвердиться в этой гипотезе. Как показывают материалы исследования, текучесть носит маскирующий характер, так как на самом деле происходит постоянное перемешивание кадров учреждений и организаций системы государственной гражданской службы: увольняясь из одних органов власти/управления, ГС оказываются служащими в других органах. Иногда руководитель перемещается практически с полным составом своих подчиненных. Такое перемешивание наряду с оптимизацией приводит к отсутствию у государственных служащих четких долгосрочных ориентиров, снижает их возможности к идентификации с организацией и ограничивает приверженность. Особенностью, выявленной в материалах интервью, является тот факт, что воз-

возможность перехода из одного вида государственной службы на другую, возможность увольнения с последующим возвращением на прежние позиции, возможность увольнения с переходом в коммерческий сектор как раз становятся компонентами индивидуального психологического контракта. Это предположение подтверждается фактом, установленным автором исследования: в условиях экономического кризиса психологический контракт переформируется, в нем закрепляется ограничение карьерного маневра, такой контракт становится инструментом фиксации стабильности. Подобное изменение контракта сопровождается резким сокращением текучести. Если гипотеза автора верна, выход из экономической стагнации приведет к усилению текучести кадров в системе государственной гражданской службы, что окажется проявлением изменений в характере психологического контракта, в который опять войдет перспектива перемен как один из ключевых содержательных элементов.

Представленные выше исследования подтверждают, что применение концепции психологического контракта позволяет не только зафиксировать, но и объяснить факты кадровой ситуации в системе государственной гражданской службы, формировать прогнозы динамики персонала в зависимости от изменяющихся обстоятельств.

Дополнительным фактором, усиливающим потребность в использовании концепции психологического контракта, в том числе и в системе государственной гражданской службы, является культурно-историческая функция психологического контракта. Его содержание, способы его рефлексии, участие работника и работодателя в его заключении, изменении и поддержании меняются на разных фазах социально-экономического развития общества [Казанцева, 2014]. В настоящий момент психологические контракты в бизнес-сфере становятся более конкретными и краткосрочными, что является реакцией системы управления персоналом на неопределенность и высокую скорость перемен. Важную роль в изменении структуры и содержания контрактов внесла ориентация систем управления персоналом и на концепцию поколений. Актуализация данной концепции не только как объяснительного, но как прогнозного принципа связана с изменением возрастной

структуры персонала и необходимостью реагировать на демографические изменения [Alcover et al., 2016]. В том случае, если структура и содержание психологического контракта остаются неизменными и содержат компоненты ориентации на прежние формы отношений между работодателем и работником, возникают дополнительные барьеры в формировании эффективности деятельности государственных гражданских служащих. Эти барьеры проявляются в росте объема стресса, переживаемого служащими, приводят к снижению их лояльности как к руководителям, так и к гражданам — получателям услуг, оказываются основной причиной повышенной сменяемости персонала учреждений и организаций, основой повышенной сменяемости персонала.

Международные исследования роли психологического контракта в системе деятельности ГГС говорят о том, что при всем разнообразии содержания этого контракта важны двусторонние усилия по его подтверждению, коррекции и перезаключению в соответствии с быстро меняющимися условиями. Анализ отечественных исследований приводит к пониманию того, что содержание психологического контракта регулируется в одностороннем порядке, разрушается договорный принцип его содержания, процветает умалчивание. Как показывают классические исследования Д. Руссо, умалчивание как вариант переживания нарушения психологического контракта ведет к росту напряженности. Сотрудники транслируют эту напряженность как стресс или давление со стороны руководства, руководители интерпретируют ее как снижение мотивации персонала и склонность отдельных работников к совершению дисциплинарных проступков. В то же время практика работы с персоналом, опирающаяся на представления о психологическом контракте, позволяет разрешить самые серьезные разногласия и получить отдачу от сотрудников даже в условиях давления сложных и срочных задач.

Постоянное перезаключение психологического контракта — не институциональная задача. Ее сложно решить, используя формальные средства. Она требует обращения к гуманитарной сущности деятельности государственных гражданских служащих, к ориентации на тот факт, что единственный источник эффективности государственной службы — вовлеченность ее персонала

в решение тех задач, которые они сами воспринимают как ценности. Представляется возможным начать использование технологии психологического контракта именно с низших должностей, чтобы адаптировать всю систему управления государственной гражданской службой к этой технологии.

Литература

- Васильева Е. А., Борисов А. Ф.* Трансформация ценностей региональных государственных служащих в условиях административной реформы: социологический анализ // Государственное управление. Электронный вестник. 2017. Вып. 63. С. 396–413.
- Казанцева Ю. Б.* Эволюция социальных обязательств и ожиданий работников бизнес-организаций в контексте теории психологического контракта // Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 17 (346). С. 83–90.
- Костина С. Н., Зайцева Е. В.* Карьерные траектории государственных и муниципальных служащих // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Сер. Социальные науки. 2019. № 3 (55). С. 93–98.
- Нови И. Н., Степанова Т. Г.* Проблемы текучести кадров в аппарате государственной и муниципальной службы (на примере ИФНС России по г. Таганрогу Ростовской области) // Вестник Таганрогского института управления и экономики. 2019. № 1 (29). С. 137–139.
- Цебро Ю. А.* Современные проблемы мотивации и стимулирования труда государственных гражданских служащих // Инновации и инвестиции. 2019. № 3. С. 141–144.
- Якимова М. Н.* Проблема «текучести» кадров в органах государственной власти Пермского края: взгляд «изнутри» // ARS ADMINISTRANDI. 2010. № 4. С. 45–50.
- Ясько Б. А., Лузаков А. А., Степенко О. Б.* К проблеме взаимосвязи удовлетворенности трудом и профессиональной мотивации субъекта государственной гражданской службы // Вестник Адыгейского государственного университета. 2019. № 2 (238). С. 121–131.
- Форма мониторинга показателей стабильности и эффективности кадрового состава на государственной гражданской службе.* 10.03. 2017. URL: <https://tatarstan.ru/file/file/7710436> (дата обращения: 10.12.2020).
- Alcover C.-M., Turnley W. H., Rico R., Bolino M. C.* Understanding the changing nature of psychological contracts in 21st century organizations: A multiple-foci exchange relationships approach and proposed framework // Organizational Psychology Review. 2016. No. 7 (1). P. 1–32.
- Borges R., Mote J.* Is it the Brazilian Way? Extending the Comparison of Public and Private Organizations // Public Organization Review. 2015. No. 16 (4). P. 509–528.
- Brewer G. A., Selden S. C., Facer R. L.* Individual Conceptions of Public Service Motivation // Public Administration Review. 2000. No. 60. P. 254–264.

- Castaing S.* The Effects of Psychological Contract Fulfilment and Public Service Motivation on Organizational Commitment in the French Civil Service // *Public Policy and Administration*. 2006. No. 21 (1). P.84–98.
- Conway N., Kiefer T., Hartley J., Briner R. B.* Doing More with Less? Employee Reactions to Psychological Contract Breach via Target Similarity or Spillover during Public Sector Organizational Change // *British Journal of Management*. 2014. No. 25. P.737–754.
- Coyle-Shapiro J. A. M., Kessler I.* The Employment Relationship in the U. K. Public Sector: A Psychological Contract Perspective // *Journal of Public Administration Research and Theory*. 2003. No. 13 (2). P.213–230.
- Coyle-Shapiro J. A.-M., Pereira C. S., Doden W., Chang Ch.* Psychological Contracts: Past, Present, and Future // *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2019. No. 6. P. 145–169.
- Guest D.* Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence // *International journal of management reviews*. 2004. Vol. 5–6 (1). P. 1–19.
- Jordan T., Battaglio Jr. P.R.* Are We There Yet? The State of Public Human Resource Management Research // *Public Personnel Management*. 2013. Vol. 43 (1). P. 1–33.
- Perry J.L.* Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity // *Journal of Public Administration Research and Theory*. 1996. Vol. 6 (1). P. 5–22.
- Robinson S., Morrison E.* When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops // *Academy of Management Review*. 1997. Vol. 22 (1). P.226–256.
- Rousseau D.* *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. SAGE, 1995.
- Rousseau D.* *I-deals: Idiosyncratic Deals Employees Bargain for Themselves*. Routledge, 2005.
- Rousseau D.M., Hansen S.D., Tomprou M.* A dynamic phase model of psychological contract processes // *Journal of Organizational Behavior*. 2018. Vol. 39 (9). P.1081–1098.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Артемова Маргарита Владимировна — магистрантка, Санкт-Петербургский государственный университет; st046939@student.spbu.ru

Волкова Наталья Владимировна — кандидат психологических наук, доцент, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Санкт-Петербург); nv.volkova@hse.ru

Забелина Ольга Викторовна — доктор экономических наук, профессор, начальник Лаборатории стратегических исследований социально-трудовых отношений ВНИИ труда Минтруда России; zabelina.ov@tversu.ru

Зубов Сергей Владимирович — кандидат физико-математических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет; s.zybov@spbu.ru

Кайсарова Валентина Петровна — кандидат экономических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет; v.kaisarova@spbu.ru

Калабина Елена Георгиевна — доктор экономических наук, профессор, Уральский государственный экономический университет (Екатеринбург); kalabina@mail.ru

Карельская Светлана Николаевна — кандидат экономических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет; s.karelskaya@spbu.ru

Кудрявцева Елена Игоревна — кандидат психологических наук, доцент, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Санкт-Петербург); eikudriavtseva@hse.ru

Минина Вера Николаевна — доктор социологических наук, профессор, Санкт-Петербургский государственный университет; v.minina@spbu.ru

Никифорова Ольга Александровна — кандидат социологических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет; o.nikiforova@spbu.ru

Пахомова Елена Ивановна — кандидат экономических наук, главный специалист, Международная ассоциация профсоюзных организаций ПАО «ЛУКОЙЛ», член Научного совета ВЦИОМ; 1430651@rambler.ru

Почебут Людмила Георгиевна — доктор психологических наук, профессор, Санкт-Петербургский государственный университет; ludmila.pochebut@gmail.com

Соколова Наталья Александровна — кандидат экономических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет; n.a.sokolova@spbu.ru

Титаренко Лариса Григорьевна — доктор социологических наук, профессор, Белорусский государственный университет (Минск, Беларусь); larisa166@mail.ru

Чикер Вера Александровна — кандидат психологических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет; vchiker@yandex.ru

ТРУД В СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ:
СОЦИАЛЬНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ

Редактор *А. С. Яшина*
Корректор *Н. Э. Тимофеева*
Компьютерная верстка *Ю. Ю. Тауриной*
Обложка *Е. Р. Куныгина*

Подписано в печать 00.00.2021. Формат 60 × 90 ¹/₁₆.
Усл. печ. л. 15. Тираж 500 экз. Print-On-Demand. Заказ №

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



publishing.spbu.ru

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

Книги и журналы СПбГУ можно приобрести:

по издательской цене

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

и

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

Менделеевская линия, д. 5

6-я линия, д. 15

Университетская наб., д. 11

Набережная Макарова, д. 6

Таврическая ул., д. 21

Петергоф, ул. Ульяновская, д. 3

Петергоф, кампус «Михайловская дача»,

Санкт-Петербургское шоссе, д. 109.

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

Книги СПбГУ продаются в центральных книжных магазинах РФ,
интернет-магазинах **amazon.com**, **ozon.ru**, **bookvoed.ru**,

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

В электронном формате: **litres.ru**