

УДК 331.5.024.52

DOI: 10.35330/1991-6639-2024-26-2-110-121

EDN: ТМКСУ

Научная статья

Человеческий капитал: региональные аспекты рынка труда и миграция

Н. Б. Ефимочкина¹, А. К. Мамедов², С. Х. Сулумов³

¹Российский государственный университет нефти и газа НИУ им. И. М. Губкина
119296, Россия, Москва, Ленинский проспект, 65

²Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова
119991, Россия, Москва, Ленинские горы, 1

³Чеченский государственный университет им. А. А. Кадырова
364024, Россия, г. Грозный, ул. А. Шерипова, 32

Аннотация. В статье исследуются изменения, обусловленные трансформацией парадигмы труда и смещением приоритетов на региональных рынках труда в сторону усиления роли человеческого капитала как ключевого фактора экономического развития. В условиях локдауна и санкционного режима человеческий капитал приобретает критически важное значение, и состояние рынка труда становится основным индикатором адекватности реакции акторов экономической деятельности на изменения, происходящие во внешней среде. Показаны изменения и трансформационные потоки на рынке труда Российской Федерации. Выделены возможности для маневрирования при актуализации человеческого капитала. Показаны гендерные и возрастные аспекты изменений на рынке труда, а также изменения в наборе инструментов мотивирования и стимулирования работника.

Ключевые слова: парадигма труда, трансформационные потоки на рынке труда, изменения трудовой ментальности, человеческий капитал

Поступила 27.02.2024, одобрена после рецензирования 10.03.2024, принята к публикации 15.03.2024

Для цитирования. Ефимочкина Н. Б., Мамедов А. К., Сулумов С. Х. Человеческий капитал: региональные аспекты рынка труда и миграция // Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. 2024. Т. 26. № 2. С. 110–121. DOI: 10.35330/1991-6639-2024-26-2-110-121

Original article

Human capital: regional aspects of labour market and migration

N.B. Efimochkina¹, A.K. Mamedov², S.Kh. Sulumov³

¹National University of Oil and Gas named after I.V. Gubkin
119296, Russia, Moscow, 65 Leninsky avenue

²Lomonosov Moscow State University
119991, Russia, Moscow, 1 Leninskie Gory

³Kadyrov Chechen State University
364024, Russia, Grozny, 32 A. Sheripova street

Abstract. The article examines the changes caused by the transformation of the labor paradigm and the shift of priorities in regional labor markets towards strengthening the role of human capital as a key factor in economic development. In the conditions of lockdown and the sanctions regime, human capital becomes critically important and the state of the labor market becomes the main indicator of the adequacy of the reaction of economic actors to changes taking place in the external environment.

The changes and transformational flows in the labor market of the Russian Federation are shown. The possibilities for maneuvering in the actualization of human capital are highlighted. The gender and age aspects of changes in the labor market are shown, as well as changes in the set of tools for motivating and stimulating an employee.

Keywords: labour paradigm, transformation flows in labour market, changes in labour mentality, human capital

Submitted 27.02.2024,

approved after reviewing 10.03.2024,

accepted for publication 15.03.2024

For citation. Efimochkina N.B., Mamedov A.K., Sulumov S.Kh. Human capital: regional aspects of labour market and migration. *News of the Kabardino-Balkarian Scientific Center of RAS.* 2024. Vol. 26. No. 2. Pp. 110–121. DOI: 10.35330/1991-6639-2024-26-2-110-121

ВВЕДЕНИЕ

Анализ динамики экономического развития показывает кардинальные изменения, обусловленные трансформацией парадигмы рынка труда и смещением приоритетов в плоскость человеческого капитала. С началом первой промышленной революции экономический рост обеспечивался главным образом интенсивным наращиванием физического капитала, и проблематика использования трудового капитала рассматривалась в контексте простого увеличения объемов рабочей силы. Стремительное научно-техническое развитие определило качественно новые требования к характеру и качеству труда и, соответственно, изменило роль трудового капитала. В индустриальном секторе экономики конкурентным преимуществом стало «качество» рабочей силы – профессиональные знания и умения работников, их компетенции и способность к сложноорганизованной трудовой деятельности. Не случайно парадигма человеческого капитала стала «визитной карточкой» XX века, радикально изменив не только характер труда, но и всю систему экономических отношений.

К началу XXI века тенденции доминирования человеческого капитала как ключевого фактора экономического развития все более усиливаются, так как современная экономика напрямую зависит от «человеческого фактора» – производственного потенциала человеческого капитала, его рыночной стоимости и результативности его использования [1]. Конкурентные преимущества получают именно те страны, экономика которых ориентирована на инвестиции в человеческий капитал, а рыночная стоимость современных компаний определяется их интеллектуальными ресурсами – интеллектуальным капиталом работников, их эрудицией и способностью к инновационно-активному творчеству. Именно поэтому Указом Президента Российской Федерации о национальных целях развития России до 2030 года¹ [2] человеческий капитал включен в число приоритетных стратегий.

В настоящее время экономика России вошла в один из сложнейших периодов своего развития. Последствия двухлетнего локдауна, санкционный блицкриг на фоне снижения темпов глобального роста и ужесточения финансовых условий на мировых рынках определили ориентацию экономики страны на удовлетворение внутреннего спроса. Приоритетными стали задачи создания и развития собственных производств, способных обеспечивать внутренние потребности без привлечения внешних ресурсов. В этих условиях человеческий капитал приобретает критически важное значение и, составляя важнейшие предпосылки успешной реализации новых стратегических задач, становится главным актором экономического развития России.

¹Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года». URL:<http://council.gov.ru/activity/activities/roundtables/126333/>

В связи с этим ключевым фактором становится решение проблемы человеческого капитала в контексте развития рынка труда, адекватного стратегиям отечественной экономики.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Целью исследования являются анализ и оценка особенностей регионального рынка труда в аспекте современных требований к качеству человеческого капитала.

Для достижения обозначенной цели поставлены следующие задачи:

- проанализировать состояние рынка труда и выявить тенденции его развития;
- определить возможности для развития человеческого капитала в условиях трансформации рынка труда;
- предложить инструменты мотивирования и стимулирования работника.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Применяются методы теоретического исследования в форме обобщения, сравнения и диалектического познания, системного и сравнительного подходов, классификации, индукции и дедукции, методы статистического анализа эмпирических данных.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В настоящее время рынок труда представляет собой наиболее сложный сегмент отечественной экономики. Здесь не только переплетаются интересы и потребности работников и работодателей при определении форм, цены и условий труда. Именно здесь человеческий потенциал на основе образования, профессионализма и интеллекта превращается в капитал, связывая людей с рабочими местами и определяя трудовые доходы населения [3]. Рынок труда, как зеркало, отражает практически все социально-экономические процессы и явления, происходящие в стране. Информационное общество, характеризующееся как «непрерывно обучающееся», предъявляет требования не только к внешним агентам, но и внутренним по отношению к университету участникам: научно-педагогическим работникам и студентам, нуждающимся в возможностях и ресурсах для самореализации, платформах для освоения и применения новых технологий, площадках для презентации собственных достижений [4, с. 7].

Современный отечественный рынок труда находится в стадии острой турбулентности, обусловленной не только характером шоковых для экономики страны событий в целом, но и являющейся результатом объективных и естественных процессов развития. Пересечение трех мощнейших трансформационных потоков определило его специфические особенности [5].

Во-первых, рынок труда в России находится в стадии формирования, и его механизмы, адекватные стратегическим потребностям экономики, только входят в стадию устойчивых структурных преобразований. С одной стороны, на рынке труда произошла мощнейшая структурная трансформация, обусловленная переходом от закрытой системы, основные функциональные процессы которой (демографические и миграционные, подготовка кадров и т.п.) решались в рамках административно-планового хозяйствования и к концу 1980-х годов приобрели дуальный характер, в рамках которого усилились тенденции стихийности и неоднозначности – обозначился рост стихийной трудовой миграции в регионы с более выгодными условиями занятости при масштабности скрытых процессов в системе трудовых отношений, в том числе переизбыток работников на производстве, что обусловило рост скрытой безработицы при нехватке кадров в различных сферах труда. С дру-

гой стороны, радикальные реформы 1990-х годов, некомпетентное государственное регулирование, в рамках которого базовые законы, регламентировавшие сферу занятости и перераспределения трудовых ресурсов, – Закон «О занятости населения Российской Федерации» в редакции 1991 года и принятая вслед за ним Конституция 1993 года – импортировали стандартные наборы институтов, регулирующих сферу рынка труда, а именно: свободно избранную занятость, минимальный государственный контроль в сфере труда и занятости населения, легализацию безработицы, введение минимальной заработной платы, системы страхования от безработицы, легализацию забастовочной деятельности и т.п.

Рынок труда в России 1990-х годов не столько вступил в новую стадию своего развития, сколько оказался на начальном этапе институционализации в новой рыночной ипостаси и, пройдя путь от стихийной самоорганизации к институциональному оформлению, приобрел ряд характерных особенностей, которые в определенной степени оказывают существенное влияние на сегменты современного рынка труда. Отечественный рынок труда 1990-х годов регулировался в том числе Кодексом законов о труде (КЗОТ), действующим с 1971 года, что в контексте с Законом «О занятости населения РФ» и статьями Конституции 1993 года определило характер тех коллизий, которые обусловили природу постсоветского рынка занятости и стали причиной массовой безработицы, нерегулируемых процессов занятости населения, а также широкомасштабной девиации рынка труда в разрезе отклонений от социальных ориентиров. Оформление без трудовых книжек и трудовых договоров, «серые» зарплаты в конвертах не только усиливали экономический дисбаланс в масштабах страны, но и разрушали систему социальных гарантий, во многом способствовали дисбалансу в распределительной системе, по сути, выводя наемных работников из зоны свободного участия на рынке труда.

Во-вторых, данные коллизии привели к тому, что к началу XXI века рынок труда, хотя и приобрел определенные черты, столкнулся с серьезными проблемами. Либеральный характер регулирования спроса и предложения даже при определенном закреплении главного регулятора – цены труда, когда заработная плата становилась определяющим фактором развития и самого рынка труда, и потребительского рынка, при любых колебаниях возвращал рынок труда в состояние стихийности и неопределенности [6]. При этом сохранялись черты командно-административной системы использования трудовых ресурсов, особенно в регионах с градообразующими предприятиями, относящимися к оборонному комплексу, что обусловило региональную несбалансированность рынка труда в масштабах страны. В условиях ориентации государственной политики на стратегии устойчивости и инноваций данная ситуация не только не способствовала развитию отечественной экономики, но и становилась серьезным препятствием для реализации государственных стратегий. Требовалось серьезное государственное вмешательство.

Второй трансформационный поток на рынке труда как новый вектор институционализации обозначился в 1996 году, когда на базе трех социальных ведомств (Министерства труда РФ, Министерства защиты населения и Федеральной службы занятости) было создано Министерство труда и социального развития Российской Федерации. Централизация в решении основных вопросов рынка труда, а именно трудоустройство населения и обеспечение социальных гарантий, позволила в сравнительно короткие сроки актуализировать данный сегмент экономики и создать условия для результативного функционирования в новой среде [7]. В этот период произошла ориентация с внутреннего рынка крупных корпораций на внешний общегосударственный рынок. Компромиссом между экономико-политическими силами стал принятый в 2001 году Трудовой Кодекс Российской

Федерации (вступил в силу в 2002 году). С этого момента рынок труда постепенно приобретает устойчивые формы институтов экономики. Существенно дополняется Закон «О занятости населения в Российской Федерации», особенно в части социальных гарантий лицам, ищущим работу, и полномочий органов государственной власти в области содействия занятости населения. Новое значение получают службы занятости населения, как государственные, так и частные. Компании все чаще начинают сотрудничать со структурами рынка труда. Критически важным фактором, обеспечивающим результативность функционала рынка труда, становится человеческий капитал, который все больше начинает оказывать воздействие как на экономику в целом, так и на рынок труда в частности. Исследователи выделяют следующие каналы такого воздействия: демографический, образовательный и мотивационный.

Однако, говоря об актуализации человеческого капитала как фактора результативности отечественного рынка труда, необходимо выделить качественно иные возможности маневрирования, которые сместили вектор его развития в сторону социально-инновационного развития, тем самым актуализировав динамику второго трансформационного потока. Так, например, постепенное снижение количества граждан, стремящихся устроиться на работу на любых условиях (ненормированный рабочий день, «серая» зарплата, отсутствие социальных гарантий и т.п.), способствовало относительной нормализации функционирования рынка труда. Так, по данным рекрутингового сервиса SuperJob, число граждан, занятых в теневом секторе экономики, по сравнению с 2009 годом сократилось практически вдвое – с 60 до 36 % в 2021 году. Это подтверждают и эксперты Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС) – 45 % занятых в теневом секторе в 2006 году сократились до 28 % к концу 2020 года². При этом изменилась и мотивация «ухода» в серый сектор. Если на начальном этапе институционализации рынка труда основной причиной была «трудова́я безысходность», т.е. отсутствие выбора и невозможность устроиться на «белые» зарплаты, то в настоящее время наряду с отсутствием рабочих мест с «белым» заработком (58,7%) в число основных причин вошло желание работать со свободным графиком (29,6%) и не платить налоги (29,6 %) [8]. Население, получив возможность искать альтернативные места работы, выбирали «чистые» компании или, выезжая за пределы своих регионов, искали возможность устроиться на работу официально. В результате многие работодатели, по сути, вынуждены были вводить в своих компаниях гарантии, установленные законодательно. При этом в настоящее время отмечается, что в теневом секторе преобладает молодежь 18–24 лет (более 30 %), то есть люди, которые еще не задумываются о таких социальных гарантиях, как пенсии и/или иные выплаты. Наиболее трудоспособное возрастное население (35+) предпочитает официальные заработки, гарантирующие отчисления в Пенсионный фонд, оплату больничных листов, отпускных и иные социальные выплаты. Основным сектором теневого рынка выступает сфера услуг, в том числе самозанятые (более 40 %).

Можно говорить о том, что субъекты рынка, сфокусировав свои поведенческие установки на государственные гарантии, также ориентировали рынок в сторону исполнения законодательства. Особенно ярко это проявилось в годы локдауна, когда работодатели, стремясь остаться в бизнесе, стали применять «серые» схемы, переводя своих работников под предлогом «удаленки» на минимальную оплату и зарплату «в конвертах». Затянув-

²Подсчитана доля россиян с «серыми» зарплатами // Lenta.ru. Экономика. 23.11.2020. URL: <https://lenta.ru/news/2020/11/23/shadow/>

шийся коронавирус привел к тому, что эти работодатели постепенно отменяли «серые» надбавки и даже восстановление бизнеса не заставило их вернуть докризисный уровень заработных плат. Более всего это коснулось малого и среднего бизнеса и таких сфер, как недвижимостное и торговля. При этом Росстат отмечал рост заработных плат в крупных и средних компаниях, особенно промышленно-сервисного направления. Подобное сравнение также мотивирует работоспособное население по возможности уходить из зоны «серого» бизнеса [9].

Необходимо отметить, что влияние человеческого фактора на фоне институционализируемого рынка труда трудно назвать решающим моментом в оптимальной динамике рынка труда. Тем более, что аспекты саморегуляции рынка, а именно здесь проявляет себя человеческий капитал во всей совокупности своих компонентов, в научной литературе и аналитике практически не рассматриваются. Но именно аспекты саморегуляции стали тем инструментом, благодаря которому рынок труда не только не достиг коллапса 1990-х годов, но и восстановился, адаптировавшись к изменениям. Испытав потрясения от локдауна, а затем и от санкционной войны, которые по воздействию были гораздо сильнее радикальных перемен 1990-х годов, рынок труда показывает не только свою устойчивость, но и способность к мобильной адаптации к изменяющимся условиям. Конечно же, данные политические коллизии вызвали сильнейший дисбаланс на рынке труда, но такой стихийности и неопределенности, граничащей с хаосом, как это наблюдалось в последнее десятилетие XX века, на современном рынке не наблюдалось. Так, например, по данным исследований, проведенных РАНХиГС, и аналитики компании SuperJob, активность рынка труда, первоначально упав до минимальных значений, к концу первой волны локдауна превысила аналогичные показатели предыдущих лет на 6–7 %.

При этом влияние человеческого фактора ощущалось и при воздействии данного феномена на структурные трансформации. Так, по данным HR-Portal'a, участники и эксперты рынка труда ожидали, что в какой-то момент произойдет смещение в сторону работодателей и они смогут диктовать условия, однако этого не случилось, и для большинства направлений рынок остался кандидатским. Также вразрез с ожиданиями работодателей не возник сильный приток кадров в связи с уходом крупных компаний из России. Сотрудники ушедших компаний получили хорошие выплаты и приняли решение отдохнуть и не искать работу, многие релоцировались (самостоятельно или при поддержке работодателя), топ-менеджеры входили в «команды по закрытию бизнеса», что предполагало их занятость в течение полугода-года. Кроме того, по данным ЦБ РФ, перестройка рынка труда, оперативно адаптировав его к новым условиям, сопровождалась ростом объема вакансий при минимальном уровне безработицы.

Во многом такому положению способствовал *третий трансформационный поток* – данные процессы проходили на фоне процессов более глобального масштаба – стремительного перехода к постиндустриальному типу экономики, что повлекло глобальные сдвиги на отечественном рынке труда. На начальном этапе в сжатые сроки произошла масштабная дифференциация рабочей силы – за счет резкого сокращения занятости в материальном производстве шло значительное увеличение занятых в сфере услуг (более 60 % от числа занятых), показатель которых стал одним из самых высоких среди стран с переходной экономикой (15 %). Можно констатировать тот факт, что отток занятых из сферы материального, в том числе и наукоемкого производства, привел страну к состоянию инновационного коллапса. Это осложнялось еще и трансформациями системы профессионального образования, что обусловило структурный дисбаланс в системе «спрос – предложения» на рынке труда. Прежде всего это касалось все усиливающегося

дефицита рабочих специальностей и инженерных профессий при росте предложений в сферах экономики, юриспруденции, менеджмента.

Стратегическая ориентация страны на инновационный путь развития, общемировые тенденции наукоемких приоритетов во всех сферах жизнедеятельности государства и общества обусловили тенденции роста объема так называемых «белых воротничков» – специалистов в области интеллектуального труда и прежде всего в IT-сфере, дизайне, информационной индустрии и СМИ.

Вместе с тем к началу локдаунов 2020–2021 годов на рынке продолжала наблюдаться тенденция дефицита кадров как в инновационных сферах, так и в традиционных, в том числе импортозамещающих отраслях. Особенно дефицит касался «синих воротничков» – специалистов-производственников среднего звена и высококвалифицированной рабочей силы. Однако этот дефицит, а также другие негативные факторы (региональная несбалансированность, отсутствие регулирования в системе «спрос – предложение» и т.п.) не смогли повлиять на работоспособность рынка труда. Во многом этому способствовали меры, принятые государством (в частности, льготы специалистам в области IT способствовали относительной нормализации этого сегмента рынка), и гибкость руководителей компаний, которые реализовывали адекватные меры (например, переход на удаленку во время локдауна и адаптация дистанционной работы после пандемии), лояльность руководителей компаний к соискателям, выдвигающим свои требования, в том числе временная работа, сокращенный рабочий день, удаленная работа и т.п. Это позволило относительно сбалансировать структуру спроса. По данным агентства HeadHunter, ее можно представить следующей диаграммой (рис. 1).

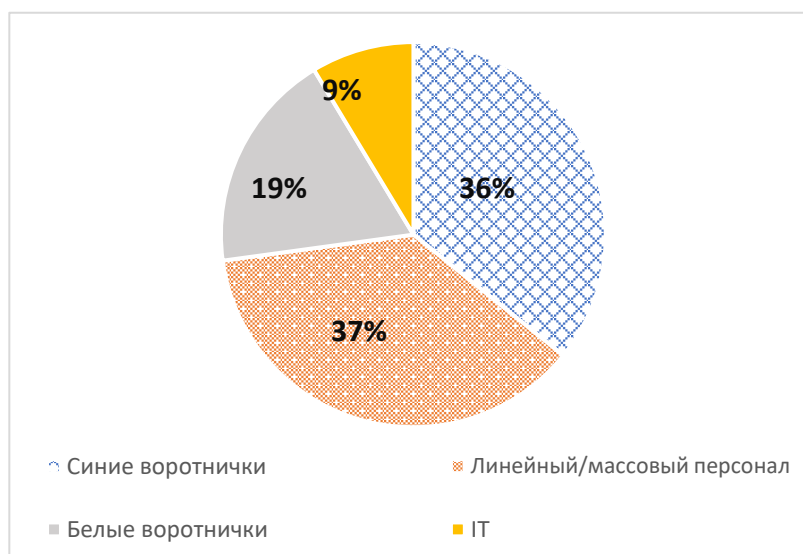


Рис. 1. Структура спроса на отечественном рынке труда (% по данным агентства HeadHunter)

Fig. 1. Structure of demand in the domestic labor market (% according to HeadHunter agency)

В числе трендов 2022–2023 годов также можно назвать и гендерные и возрастные аспекты, а именно рост спроса на сотрудников женского пола, лиц пенсионного возраста, особенно в сфере «традиционных» специальностей; «кадровый голод», который отмечается в промышленной сфере (до 70 %), сфере сервисного обслуживания (более 60 %), машиностроении (более 35 %), пищевом производстве (около 25 %), что повлекло изменения в

оплате труда ряда специальностей в сторону повышения, главным образом на предприятиях обрабатывающей промышленности и сфере АПК (по данным Forbes – на 10-130 % по ряду специальностей: у сотрудников логистических компаний доходы выросли до 25 %, в IT – до 30 %, у медиков – отчасти за счет государственных ковидных выплат до 100 %, в промышленности – на 15 %, в банковской сфере – на 12 %³). В последнем случае аналитики связывают рост заработной платы и низкий уровень движения кандидатов на открывающиеся вакансии и как следствие стремление работодателей мотивировать кандидатов более высокими заработками.

Коллизии локдауна и санкционной войны обозначили важную тенденцию, влияние которой не ощущается на рынке труда явно, но тем не менее оказывает значительное воздействие на все изменения. Мы говорим об изменении трудовой ментальности работоспособного населения. Относительная социально-экономическая и политическая стабильность внутри государства, последовательная политика власти, направление на устойчивое инновационное развитие оформили стремление граждан к профессиональной самореализации, в рамках которой изменилось понимание труда не только как средства достижения материального благополучия, но и как возможности получения высокого социального статуса, общественного уважения и удовлетворения личностных потребностей в реализации. Эти новые ценностные ориентиры изменили поведенческие установки как работников, так и работодателей. Сегодня все чаще работодатели обращают внимание не только на профессиональные навыки и компетенции, но и на личностные качества, способности, желание работников постоянно обучаться и т.п. По сути, на современном рынке труда идет «борьба за таланты». Но при этом работодатели стремятся получить «готового специалиста», а не «вырастить» его из числа имеющихся сотрудников. С другой стороны, соискатели как субъекты рынка труда, осуществляя свой выбор, ориентируются на те компании, где присутствует высокая степень определенности, в том числе в заработной плате, социальных и иных гарантиях, возможностях карьерного роста, получении смежных специальностей и т.п. Различия в восприятиях соискателей и потребностях работодателей обозначили новую тенденцию – формирование так называемого спотового рынка труда, где в качестве объектов рынка выступает «реальный продукт» – «готовый соискатель» с высоким профессиональным порогом, удовлетворяющим работодателя. Появление такого сегмента на рынке труда во многом способствовало росту оплаты труда для востребованных кандидатов, но при этом обусловило профессиональную дискриминацию как для работников с более низким потенциалом, так и для соискателей, чей потенциал можно развить в процессе трудовой деятельности. По опыту зарубежных стран наличие спотового рынка трудовой силы несет кратковременный эффект и не способствует развитию рынка труда в долгосрочной перспективе. Так, профессор в области менеджмента Лондонской школы бизнеса Джозеф Фуллер в ходе своих исследований рынка труда вывел закономерность, что при снижении требований к кандидатам со стороны работодателей у работника отмечается рост лояльности, вовлеченности в дела компании, добросовестности, что, естественно, положительно влияет на производительность и качество его труда, инновационный подход к деятельности. При исследовании позиций стигматизированных групп кандидатов Дж. Фуллер выявил такие качества, как чувство

³Федоткин А. Зарплаты в 700 000 и тотальная удаленка: как 2020 год изменил рынок труда в России // Forbes. 28.12.2020. URL: <https://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/416989-zarplaty-v-700-000-i-totalnaya-udalenska-kak-2020-god-izmenil-rynok-truda>

собственного достоинства, осознание недостаточности собственных знаний/навыков, понимание необходимости их обновления при недостаточности собственных финансов/времени для повышения собственной квалификации. Соответственно, это тип соискателя, мотивированного на учебу и стажировки за счет работодателя. В условиях спотового рынка данный тип соискателя не ориентирован на активный поиск, так как понимает, что он может быть бесперспективен. Подобная практика делает спотовый рынок эффективным в краткосрочной перспективе. Именно это произошло в 2022 году, когда спотовый сегмент, оперативно закрепившись в IT-сегменте, в том числе позволил ему адаптивно переориентироваться. Но в дальнейшем практика спотовых решений не станет панацеей для развития рынка труда. Уже сегодня компании IT-сферы отошли от подобных решений и возвращаются к «традиционным» способам кадрового подбора. В частности, многие компании вернулись к практике развития своих работников, привлечения талантливых студентов и т.п.

Изменение трудовой ментальности населения прослеживается и в потребностях соискателей относительно легализации бизнеса (отход от «серых» схем) и участия государства в регуляции рынка труда. Так, по данным исследования Научно-исследовательского центра социально-политического мониторинга Института общественных наук (ИОН) РАНХиГС, проведенного в сентябре 2021 года в 27 регионах России (кол-во респондентов – 1,2 тыс. чел; возраст – 18+), соискатели и работники – респонденты опроса – были ориентированы на «официальную» занятость, понимая ее как единственную возможность государственной поддержки в сложных ситуациях и гарантию социальной защищенности. Важным условием легализации респонденты считают государственное регулирование рынка труда, а именно действия стимулирующего характера (табл. 1).

Таблица 1. Отношение к государственному стимулированию рынка труда

Table 1. Attitudes towards government stimulation of the labor market

Позиция	Респонденты, занятые неофициально	Респонденты, занятые официально
Снижение налогов повлечет сокращение теневого рынка труда	63,2	52,5
Усиление социальных гарантий и социальной защищенности повлечет сокращение «теневых» работников и сокращение социального неравенства	34,0	34,1
Упрощение процедур при оплате пошлин и налогов будет способствовать легализации бизнеса	25,1	24,6
Готовность к изменениям в случае получения штрафа, в том числе	19,1 (самозанятые)	
- проявить осмотрительность при выборе заказчика;	42,6	
- закрыть свое дело;	6,4	
- продолжить в прежнем формате	28,2	

Источник: [7].

При этом уровень правового нигилизма остается достаточно высоким (хотя и имеет тенденции к активному снижению). Так, 57 % считают допустимым полное или частичное уклонение от уплаты налогов людьми, занимающимися индивидуальной трудовой деятельностью (самозанятыми). Среди самозанятых эта доля респондентов еще выше – 68 %. Более половины респондентов положительно относятся к неофициальным выплатам за

работу, допускают уклонение от налогов и не считают криминальным использовать «серые» услуги (59, 55 и 57 % соответственно). Вместе с тем по оценке влияния теневой экономической деятельности на российское общество (польза/вред) выявлена положительная динамика (рис. 2).

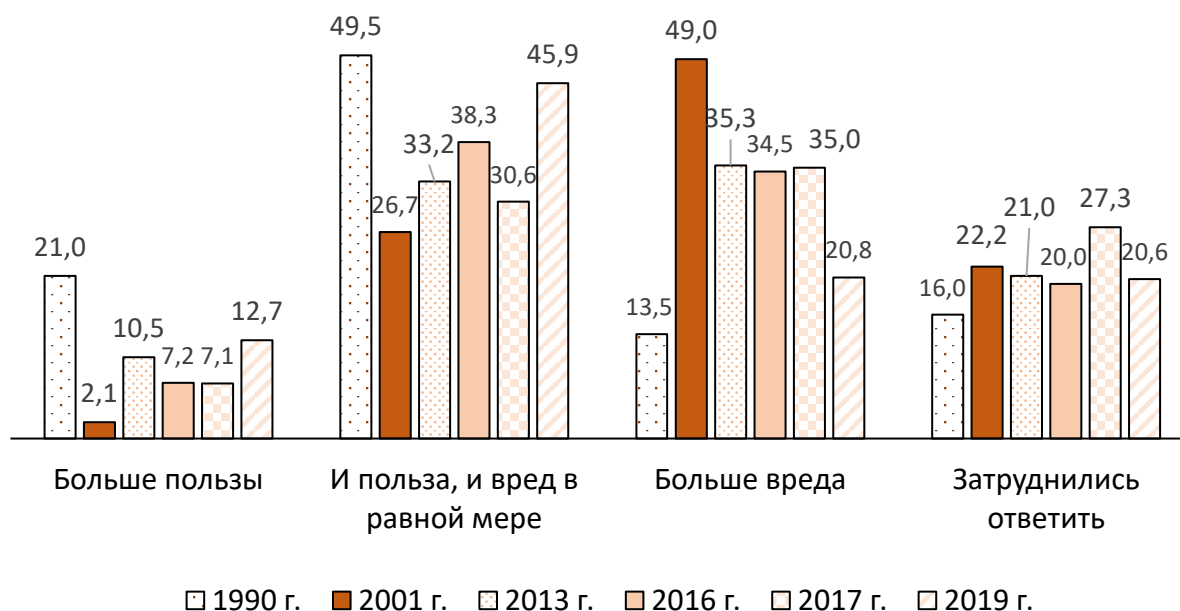


Рис. 2. Оценка влияния неофициальной (теневой) экономической деятельности на российское общество (в %)

Fig. 2. Assessment of the impact of unofficial (shadow) economic activity on Russian society (in %)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Представленные выше показатели указывают на динамичность рынка труда, который за сравнительно короткий период институционализировался в один из активных сегментов национальной экономики. Состояние рынка труда зависит от множества факторов, его проблемы сложны и противоречивы и отражают как глобальные закономерности, общие для стран мира, так и специфические процессы и явления, характерные для развития нашей страны. Одним из важнейших среди них является человеческий капитал – основа и критически важный ресурс рынка труда. В настоящее время перед государством стоит задача использовать и стимулировать положительные аспекты развития человеческого капитала для стабилизации и дальнейшей результативности рынка труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Сопилко Н. Ю., Орлова А. Ф., Лисицкая С. М. Теоретические основы экономики устойчивого развития. М.: РУДН, 2017. 165 с.
2. Сопилко Н. Ю., Усуби Д. Б. Особенности воспроизводства кадров на современном этапе развития системы управления персоналом на промышленных предприятиях // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2022. № 3. С. 38–52. DOI: 10.28995/2782-2222-2022-3-38-52

3. Анопченко Т. Ю., Пайтаева К. Т. Концепция расширенного воспроизводства ресурсного потенциала современного университета в условиях цифровизации // Вестник Чеченского государственного университета им. А. А. Кадырова. 2022. № 4(48). С. 6–15.

4. Сопилко Н. Ю. Перспективы формирования общих рынков государств Евразийского экономического союза // Экономика и предпринимательство. 2019. № 5(106). С. 61–66.

5. Мясникова О. Ю., Сопилко Н. Ю. Формирование оптимальной системы стимулирования и оплаты труда персонала в коммерческом банке // Финансы и кредит. 2016. № 11(683). С. 2–14.

6. Горбачева В. В., Сопилко Н. Ю. Человеческий ресурс как основной фактор внедрения и развития систем бизнес-аналитики на промышленном предприятии // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2021. № 4. С. 22–30. DOI: 10.28995/2782-2222-2021-4-22-30

7. Покида А. Н. Доклад – НИР по теме: «Особенности деятельности самозанятых граждан на современном рынке труда» // Научно-исследовательский центр социально-политического мониторинга ШППУ ИОН РАНХиГС. 2019.

8. Мясникова О. Ю. Социальный капитал как драйвер устойчивого развития // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2023. № 2. С. 36–44. DOI: 10.28995/2782-2222-2023-2-36-44

9. Сопилко Н. Ю., Мясникова О. Ю., Горбачева В. В. Управление человеческим капиталом организаций в условиях цифровизации. М.: РУДН, 2022. 159 с.

REFERENCES

1. Sopilko N.Yu., Orlova A.F., Lisitskaya S.M. *Teoreticheskiye osnovy ekonomiki ustoychivogo razvitiya* [Theoretical foundations of the economics of sustainable development]. Moscow: RUDN, 2017. 165 p. (In Russian)

2. Sopilko N.Yu., Usubi D.B. Features of personnel reproduction at the present stage of development of the personnel management system at industrial enterprises. *Science and art of management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*. 2022. No. 3. Pp. 38–52. DOI: 10.28995/2782-2222-2022-3-38-52. (In Russian)

3. Anopchenko T.Yu., Paytaeva K.T. The concept of expanded reproduction of the resource potential of a modern university in the conditions of digitalization. *Vestnik Chechenskogo gosudarstvennogo universiteta im. A.A. Kadyrova* [Bulletin of the Chechen State University named after. A.A. Kadyrov]. 2022. No. 4(48). Pp. 6–15. (In Russian)

4. Sopilko N.Yu. Prospects for the formation of common markets of the states of the Eurasian Economic Union. *Ekonomika i predprinimatel'stvo* [Economics and Entrepreneurship]. 2019. No. 5(106). Pp. 61–66. (In Russian)

5. Myasnikova O.Yu., Sopilko N.Yu. Formation of an optimal system of incentives and remuneration for personnel in a commercial bank. *Finance and Credit*. 2016. No. 11(683). Pp. 2–14. (In Russian)

6. Gorbacheva V.V., Sopilko N.Yu. Human resource as the main factor in the implementation and development of business analytics systems at an industrial enterprise. *Science and art of management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State*

University for the Humanities. 2021. No. 4. Pp. 22–30. DOI: 10.28995/2782-2222-2021-4-22-30. (In Russian)

7. Pokida A.N. Research report on the topic: “Features of the activities of self-employed citizens in the modern labor market”. *Nauchno-issledovatel'skiy tsentr sotsial'no-politicheskogo monitoringa SHPPU ION RANKhiGS* [Scientific Research Center for Socio-Political Monitoring ShPPU ION RANEPА]. 2019. (In Russian)

8. Myasnikova O.Yu. Social capital as a driver of sustainable development. *Science and art of management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*. 2023. No. 2. Pp. 36–44. DOI: 10.28995/2782-2222-2023-2-36-44. (In Russian)

9. Sopilko N.Yu., Myasnikova O.Yu., Gorbacheva V.V. *Upravleniye chelovecheskim kapitalom organizatsiy v usloviyakh tsifrovizatsii* [Management of human capital of organizations in the context of digitalization]. Moscow: RUDN, 2022. 159 p. (In Russian)

Информация об авторах

Ефимочкина Наталья Борисовна, канд. социол. наук, доцент кафедры экономической теории, РГУ нефти и газа (НИУ) имени И. М. Губкина;

119296, Россия, Москва, Ленинский проспект, 65;

muzeirgu@mail.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4183-7144>, SPIN-код: 2799-2549

Мамедов Агамали Кулам-оглы, д-р социол. наук, профессор, профессор кафедры социологии коммуникативных систем, Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова;

119991, Россия, Москва, Ленинские горы, 1;

akmnauka@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2607-7546>, SPIN-код: 4930-6995

Сулумов Саламбек Хаитович, канд. географ. наук, доцент, доцент кафедры менеджмента, Чеченский государственный университет имени А. А. Кадырова;

364024, Россия, г. Грозный, ул. А. Шерипова, 32;

s.sulumov@chesu.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5480-7190>, SPIN-код: 7100-6787

Information about the authors

Natalia B. Efimochkina, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of Economic Theory, National University of Oil and Gas named after I.V. Gubkin;

119296, Russia, Moscow, 65 Leninsky avenue;

muzeirgu@mail.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4183-7144>, SPIN-code: 2799-2549

Agamali K. Mamedov, Doctor of Sociological Sciences, Professor, Professor at the Department of Sociology of Communicative Systems, Lomonosov Moscow State University;

119991, Russia, Moscow, 1 Leninskie Gory;

akmnauka@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2607-7546>, SPIN-code: 4930-6995

Salambek Kh. Sulumov, Candidate of Geographical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management, Kadyrov Chechen State University;

364024, Russia, Grozny, 32 A. Sheripova street;

s.sulumov@chesu.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5480-7190>, SPIN-code: 7100-6787