

**Министерство науки и высшего образования  
Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки  
Иркутский научный центр Сибирского отделения  
Российской академии наук  
Вольное экономическое общество России**



**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕСУРСНОГО РЕГИОНА –  
ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ**

**сборник научных трудов**

**Всероссийской научно-практической конференции**

**2-3 ноября 2022 г.**

**г. Иркутск, 2022**

УДК 65.240 + 60.561.2  
ББК У9(2Р)240 + С550.44  
Ч-39

Ч-39 Человеческий потенциал ресурсного региона – проблемы развития : сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции. Иркутск, 2-3 ноября 2022 г. / Отв. редакторы: Н.М. Сысоева, Е.Л. Андреевна. – Иркутск, ИНЦ СО РАН, 2022. – 146 с.

Рецензенты: Т.И. Заборцева – д.г.н., зав. лабораторией экономической и социальной географии Института географии СО РАН им. В.Б. Сочавы; О.Б. Ямбаева – к.э.н., доцент кафедры «ЭПиПД» Байкальского государственного университета.

В сборнике представлены материалы Всероссийской научно-практической конференции «Человеческий потенциал ресурсного региона – проблемы развития». Освящены вопросы, представленные различными научными и образовательными организациями, а также профессиональными сообществами по исследованию возможностей активизации человеческого потенциала в восточных регионах страны, где преобладает ресурсная направленность экономики и существует отрицательный миграционный баланс.

Результаты исследований представляют интерес для ученых, преподавателей ВУЗов, аспирантов, а также для широкого круга лиц, интересующихся социальными и экономическими проблемами ресурсных регионов.

*Сборник издается в авторской редакции.*

© ИНЦ СО РАН, 2022

## СОДЕРЖАНИЕ

Андреянова Е. Л. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ.....	5
Виолин С. И. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В КОНТЕКСТЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО КАПИТАЛА РЕГИОНА.....	8
Глазырина И. П. ПРОБЛЕМЫ СОХРАНЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРИГРАНИЧНЫХ ТЕРРИТОРИЙ В УСЛОВИЯХ ВНЕШНИХ ШОКОВ .....	13
Гусева М. М. РОЛЬ БИЗНЕС-АССОЦИАЦИЙ В ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕГИОНЕ.....	18
Дайнеко Д. В. ВЛИЯНИЕ ЧАСТИЧНОЙ МОБИЛИЗАЦИИ НА МИГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ, РЫНОК ТРУДА И ЭКОНОМИКУ БАЙКАЛЬСКОГО РЕГИОНА.....	24
Ефимова Н. Н. ЛИНГВОДИДАКТИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ЗАШУМЛЕННОГО ТЕКСТА В КОРПУСЕ МЯГКИХ НАВЫКОВ.....	28
Зангеева Н. Р., Батомункуев В. С., Аюшеева В. Г. СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ АЗИАТСКОЙ ЧАСТИ РОССИИ .....	34
Зеленюк Ю. М., Салатин С. А. ТРАНСФОРМАЦИЯ СЕЛЬСКИХ СИСТЕМ РАССЕЛЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ В УСЛОВИЯХ ДЕПОПУЛЯЦИИ.....	38
Иноземцев П. О., Коробейникова Л. В. ПОПУЛЯЦИОННЫЙ ИММУНИТЕТ К COVID-2 У ЖИТЕЛЕЙ «АКАДЕМГОРОДОКА» ГОРОДА ИРКУТСКА.....	43
Калюжнова Н. Я. ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: МОЖНО ЛИ НАУЧИТЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ? .....	46
Киреева В. В. ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИЕ ТЕХНОЛОГИИ В БЛАГОПОЛУЧИИ ЧЕЛОВЕКА: ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННЫЙ ПОДХОД В ОРГАНИЗАЦИИ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ СОТРУДНИКАМ ИНСТИТУТОВ СО РАН .....	54
Коновалова А. В., Кручинина И. А. ГАСТРОНОМИЧЕСКИЕ ФЕСТИВАЛИ КАК ТУРИСТСКИЕ БРЕНДЫ ТЕРРИТОРИИ (НА ПРИМЕРЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ).....	58
Лепехова С. А., Кукушкина Л. Ю., Апарцин К. А. ВЛИЯНИЕ НА КАЧЕСТВО ЖИЗНИ УЧАСТНИКОВ ПРОЕКТА «СТАРШЕЕ ПОКОЛЕНИЕ 65+» УСЛОВИЙ САМОИЗОЛЯЦИИ .....	63
Вихорева М. В., Меркулов А. С. УЧЕТ СОЦИАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА .....	68
Меркульев М. Ю., Меркульева Т. А. ДОВЕРИЕ КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКТОР И НЕЙРОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ВОССТАНОВЛЕНИЮ ДОВЕРИЯ .....	74
Меркульева Т. А., Меркульев М. Ю. КАК МОЖНО ПОТЕРЯТЬ РЕСУРС ЧЕЛОВЕКА, ПЫТАЯСЬ ЕГО РАЗВИТЬ .....	81
Нагаева О. С. РОЛЬ РЕСУРСНОГО СЕКТОРА В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕГИОНА.....	86

Найден С. Н., Белоусова А. В. РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА.....	93
Найден С. Н., Бравок П. С. ТРАНСФОРМАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19 .....	98
Родионов И. А. РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ В СФЕРЕ ЗАКУПОК.....	104
Сысоева Н. М. «ЗЕЛЕНАЯ ЭКОНОМИКА» КАК СФЕРА ПРИЛОЖЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕСУРСНОМ РЕГИОНЕ.....	111
Танков А. М., Кузнецова Ю. А. НЕОБХОДИМОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИДЕОЛОГИИ В РАЗВИТИИ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ.....	115
Филатов Е. А. КОМПЛЕКСНАЯ МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ ПРОМЫШЛЕННО-ПРОИЗВЕДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА .....	122
Москвитина Н. В., Чебунин В. П., Заварзина Ю. В. БЕЗРАБОТИЦА КАК ИНДИКАТОР ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ: ОСОБЕННОСТИ И НАПРАВЛЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ В ГОРОДЕ ИРКУТСКЕ .....	127
Чипизубова В. Н. УПРАВЛЕНИЕ БЛАГОПОЛУЧИЕМ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ: ПОИСК РЕШЕНИЙ ОТ ЕДИНИЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ДО КОМПЛЕКСНЫХ ПРОГРАММ .....	132
Шапошников Г. М. СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЛИЧНЫХ ПОДСОБНЫХ И КРЕСТЬЯНСКО-ФЕРМЕРСКИХ ХОЗЯЙСТВ ХАКАСИИ (НА ПРИМЕРЕ АСКИЗСКОГО РАЙОНА).....	138
Танков А. М., Муковозчикова С. Е. ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО РЕГИОНА .....	141

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

*Е. Л. Андреева*

Иркутский научный центр СО РАН

e-mail: elena\_andreyanova@mail.ru

**Аннотация:** В работе обозначены проблемы человеческого и образовательного потенциалов Иркутской области и их роль в формировании социально-экономического потенциала территории и развития местного сообщества. Актуальность проблемы для Иркутской области заключается в не полной реализации человеческого и образовательного потенциала населения, в частности молодежи, что проявляется в стремлении к миграции и дисбалансе спроса и предложения труда. В результате территориальный рынок труда сталкивается с рядом проблем, что не способствует превращению потенциала в капитал. Полученные результаты работы могут быть использованы региональными властями, структурами высшего образования, науки и бизнеса в целях результативного взаимодействия элементов человеческого и образовательного потенциалов.

**Ключевые слова:** человеческий потенциал, образовательный потенциал, ресурсный регион, рынок труда, Иркутская область, молодежь

Процессы реализации человеческого и образовательного потенциалов в существующих социально-экономических условиях тесно взаимосвязаны, и особенно остро проявляются среди молодежи. Ее численность в Иркутской области на протяжении последних двадцати лет сокращалась на фоне устойчивого снижения населения в трудоспособном возрасте (20-72 лет), при этом доля в структуре рабочей силы населения области увеличивалась, оказывая давление на рынок труда [2]. Так, только половина молодежи работает официально, четверть работает не по специальности. Более трети - официально зарегистрированы безработными. По уровню образования среди выпускников образовательных учреждений подавляющее большинство безработных – это выпускники именно вузов, особенно гуманитарных специальностей.

Диссонанс проявляется в том, что региональная профессиональная структура высшего образования отражает растущую тенденцию подготовки специалистов технического профиля (по контрольным цифрам приема), тогда как ведущая отрасль – промышленность – заявляет потребность в специалистах со средне-профессиональным образованием на должности рабочего характера. Также диссонанс проявляется в преобладании количества поданных заявлений на одно конкурсное место среди поступающих на «надежные» экономические и юридические направления в ресурсном регионе, при острой нехватке рабочих мест для специалистов социального профиля: врачей, учителей, социальных работников.

Дисбаланс, проявляющийся на региональном рынке труда, выражается в ответах молодежи – выпускников вузов Иркутской области, которые сталкиваются с рядом проблем своего трудоустройства (табл.1).

Проведенный нами в период пандемии опрос студентов старших курсов иркутских вузов зафиксировал готовность переехать в другие регионы страны у 75 % респондентов. В результате обозначенных проблем территориальный рынок труда не стимулирует превращение потенциала в капитал.

Такое изменение ответов респондентов, кроме процессов, происходящих в реальной экономике, объясняется в том числе сменой трудовой ориентации современной молодежи – представителей поколения «Z». Она выражается в ожидании высоких доходов, готовности к

достаточно высокой территориальной мобильности, стремлении к самореализации и интересным рабочим задачам.

Таблица 1

Основные причины проблем трудоустройства выпускников Иркутской области

годы	ранг ответов респондентов		
	I	II	III
2016 г.	отсутствие стажа работы	низкий уровень предлагаемой заработной платы	не смогли найти работу по полученной профессии (специальности)
2021 г.	низкий уровень предлагаемой заработной платы	отсутствие перспектив	неинтересные обязанности и задачи

Источник: [3]

Проведенный нами в период пандемии опрос студентов старших курсов иркутских вузов зафиксировал готовность переехать в другие регионы страны у 75 % респондентов. В результате обозначенных проблем территориальный рынок труда недостаточно полно стимулирует их превращение в капитал.

Кроме того, безработица – не единственный фактор формирования стратегии «не нашедших себя на региональном рынке труда». С недавних пор официальная статистика стала выделять категорию «трудоспособное население в трудоспособном возрасте, не занятое в экономике и учебой» (военнослужащие, российские граждане, работающие за границей, безработные, домохозяйки и другое население). Она получила название в российской и международной практике – «Neet», и проявляется, в частности, в неучастии в рабочей силе. В Иркутской области данный показатель составляет около 18 %.

Проведённый анализ позволяет нам сделать вывод о том, что достижение эффективного развития в трудовой сфере значительно зависит от комплексного взаимодействия всех участников процесса, формирующих человеческий и образовательный потенциал. Актуализация решения данной проблемы находит отражение во многих стратегических и программных документах региона. Так, Стратегия социально-экономического развития Иркутской области на период до 2036 года отмечает, что существенными проблемами, требующих внимания, является снижение численности трудоспособного населения региона и реализации человеческого капитала. Статистические органы фиксируют следующую динамику (рис. 1).

Снижению численности населения и проявляющиеся проблемы в реализации человеческого и образовательного потенциалов фиксируют цель Стратегии: «Иркутская область – регион, в котором уровень и качество жизни обеспечивают современные потребности человека в развитии и самореализации, а жители связывают свое будущее с будущим Иркутской области» [1].

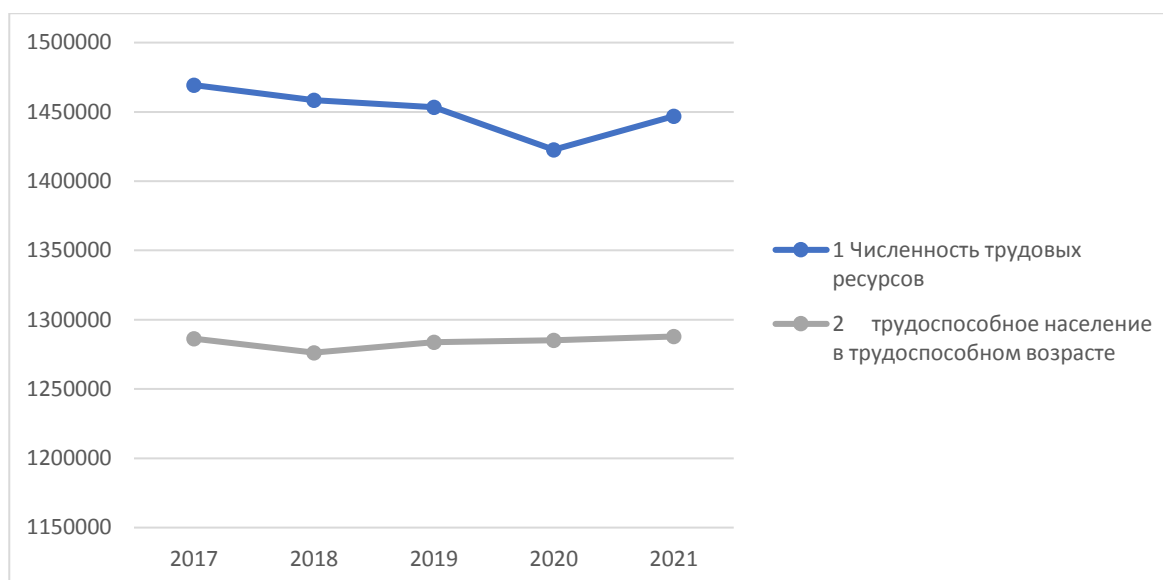


Рис. 1 Численность трудовых ресурсов Иркутской области, человек

Источник: [2]

Программно-целевой подход, реализуемый на уровне области региональной и муниципальной властью, являясь на сегодняшний день одним из основных инструментов реализации человеческого и образовательного потенциалов, отмечает приоритетом «Накопление и развитие человеческого капитала». «Человеческий капитал – это результат способности социума воспроизводить прогрессивных, образованных людей, способных обеспечивать конкурентоспособность общества в рамках глобальных вызовов современности. Эти люди и являются ключевым фактором долгосрочного развития региона» [1].

Достижение поставленной цели возможно на основе устойчивого и качественного развития человеческого потенциала, социальной сферы и экономики Иркутской области. Основным свидетельством достижения поставленной цели будет являться повышение уровня удовлетворенности населения качеством предоставляемых государственных и муниципальных услуг в сфере образования, здравоохранения, спорта, культуры и других сферах жизнедеятельности, создание высокопроизводительных и высокооплачиваемых рабочих мест, рост реальных доходов населения и, как следствие, обеспечение положительной динамики демографических показателей (повышение естественного прироста численности населения и снижение отрицательного сальдо миграции).

*Работа выполнена в рамках проекта ИИЦ СО РАН, рег. № 1210218000157-8*

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Стратегия социально-экономического развития Иркутской области на период до 2036 года : [сайт] – URL: <https://irkobl.ru/sites/economy/socio-economic/project2036> (дата обращения: 24.09.2022).
2. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Иркутской области : официальный сайт. – URL: <https://irkutskstat.gks.ru> (дата обращения: 20.09.2022).
3. Федеральная служба государственной статистики. Итоги выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование, в 2021 году : официальный сайт. – URL: [https://rosstat.gov.ru/itog\\_inspect](https://rosstat.gov.ru/itog_inspect) (дата обращения: 04.10.2022).

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В КОНТЕКСТЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО КАПИТАЛА РЕГИОНА

*С. И. Виолин*

Иркутский научный центр СО РАН, г. Иркутск  
e-mail: sviolin78@gmail.com

**Аннотация.** Статья посвящена теоретическим подходам к оценке места и роли человеческого капитала в конкурентоспособности региона. Целью статьи является обоснование целесообразности рассмотрения человеческого капитала в контексте совокупного территориального капитала региона. В статье обосновываются преимущества концепции территориального капитала как синтетической категории, включающей все виды капитала, вовлеченного в хозяйственную деятельность на территории отдельного региона. Составляющие территориального капитала классифицируются по двум измерениям: материальность (материальные и нематериальные активы) и конкурентность (частные и общественные блага). В данной классификации человеческий капитал принадлежит к частным нематериальным активам. Показано, что такой подход позволяет придать политике по развитию человеческого капитала стратегическую направленность, позиционировать данный регион по отношению к другим регионам и оценить взаимное влияние человеческого капитала на другие виды капитала, в частности, социальный и отношенческий капитал. Дается обоснование важности учета уровня и качества социального капитала для реализации человеческого потенциала на территории региона. С теоретической точки зрения статья направлена на развитие подходов к осмыслению конкурентоспособности региона и роли в нем человеческого капитала. С практической точки зрения результаты приведенного анализа могут способствовать проведению более эффективной политики по реализации конкурентных преимуществ региона.

**Ключевые слова:** инновации, конкурентоспособность региона, отношенческий капитал, социальный капитал, территориальный капитал, человеческий капитал.

Концепция территориального капитала в ее современной трактовке обязана своему появлению публикациям Организации экономического сотрудничества и развития [9] и Европейской Комиссии [8] в контексте региональной политики. В соответствии с этим подходом каждая территория обладает своим территориальным капиталом, отличным от других территорий и обеспечивающим более высокую отдачу от тех видов инвестиций, которые позволяют использовать имеющиеся на территории активы более эффективно. Дальнейшее развитие концепция территориального капитала получила, главным образом, благодаря трудам ученых итальянской школы, в частности, профессора Р. Каманьи. По мнению Р. Каманьи, территориальный капитал – это совокупность локализованных активов, природных, человеческих, искусственных, организационных, отношенческих и познавательных, которые составляют конкурентный потенциал конкретной территории [6].

Существуют и другие подходы к определению территориального капитала. В частности, Ван дер Плуг [11] и другие авторы определяют территориальный капитал как объем и степень взаимопроникновения различных форм капитала (или различных ресурсов), размещенных, освоенных и активно используемых (и воспроизводимых) в региональной экономике и обществе. У Ф. Вентуры [12] территориальный капитал – это набор ресурсов, связанных с определенной территорией и доступных для тех, кто живет и работает на этой территории. Эти ресурсы (материальные и нематериальные) являются общественными благами для местного сообщества. По мнению Дж. Берти [4], территориальный капитал – это



совокупность местных активов, которые при надлежащем использовании предоставляют сравнительное конкурентное преимущество для тех, кто живет и работает на конкретной территории.

Все эти определения подчеркивают наличие локально обусловленных ресурсов или активов, вовлеченных в процессы общественного воспроизводства и таким образом предоставляющих конкурентное преимущество для конкретной территории. Кроме того, отличительной характеристикой территориального капитала является комбинация материальных и нематериальных ресурсов или видов капитала, находящихся во взаимодействии.

К сожалению, в отечественной литературе вопросам территориального капитала не уделяется достаточного внимания. По состоянию на 2021 год, в системе РИНЦ можно было найти только 14 публикаций по данной тематике [3].

Целью настоящей статьи является обоснование целесообразности рассмотрения человеческого капитала в контексте совокупного территориального капитала региона. Теоретическая значимость статьи выражается в развитии подходов к осмыслению конкурентоспособности региона и роли в нем человеческого капитала. С практической точки зрения результаты приведенного анализа могут способствовать проведению более эффективной политики по реализации конкурентных преимуществ региона. В исследовании применялись методы системного, статистического анализа, сравнения и классификации.

Территориальный капитал обладает рядом преимуществ в сравнении с другими концепциями, характеризующими конкурентоспособность территории, как с аналитической точки зрения, так и с точки зрения реализации региональной политики. Во-первых, территориальный капитал служит удобной синтетической категорией, позволяющей производить сравнение и сопоставление различных, существенно отличающихся друг от друга регионов по потенциалу и уровню социально-экономического развития. Во-вторых, с точки зрения государственной региональной политики появляется возможность группировать регионы по уровню и степени развития территориального капитала и таким образом проводить дифференцированную и, теоретически, более эффективную (адресную) региональную политику с учетом особенностей того или иного региона.

За прошедшие годы был предпринят ряд попыток классификации различных видов капитала, составляющих территориальный капитал. Наиболее известной и часто используемой является классификация, предложенная Р. Каманьи (табл. 1).

Таблица 1

Классификация составляющих территориального капитала

<b>Конкурентность</b>	<b>Высокая конкуренция</b> Частные блага	Частные основные средства  Платные общественные блага (исключительность)	Сетевые частные услуги, функционирующие на основе: • Внешние связи компаний • Распространение результатов НИОКР  Университетские технологические стартапы	Человеческий капитал: • Предпринимательство • Креативность • Частные ноу-хау
	Клубные блага	Частные сети	Кооперативные сети:	Отношенческий капитал:

Смешанные общественные блага	Коллективные блага: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ландшафт</li> <li>• Культурное наследие</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Стратегические партнерства в сфере знаний и НИОКР</li> <li>• Частно-государственное партнерство в сфере услуг</li> </ul> Государственное регулирование землепользования и общественных ресурсов	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Способность к кооперации</li> <li>• Коллективное действие</li> <li>• Коллективные компетенции</li> </ul>
Низкая конкуренция Общественные блага	Ресурсы: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Природные</li> <li>• Общественные</li> </ul> Общественная инфраструктура	Агломерационная экономика  Восприимчивость  Агентства, обеспечивающие трансфер технологий	Социальный капитал: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Институты</li> <li>• Модели поведения, ценности</li> <li>• Доверие, репутация</li> </ul>
	Материальные активы	Смешанные активы	Нематериальные активы
<b>Материальность</b>			

Источник: [6]

Классификация территориального капитала осуществляется по двум основным измерениям: материальность (материальные и нематериальные активы) и конкурентность (общественные и частные блага). К материальным активам относят физические активы, включающие в себя природные ресурсы и производственную базу в виде основных средств, финансовые активы и инфраструктуру. К этой же категории исследователи относят культурно-историческое наследие. Кроме того, современные исследователи понимают природный капитал в широком смысле, включая экологический, климатический, ландшафтный виды капитала, а также пространственный капитал – экономические выгоды, которые территория получает от своего местоположения.

Среди нематериальных ресурсов ключевую роль играет человеческий капитал. Все большее внимание также уделяется социальному капиталу. По определению Патнэма, «социальный капитал – это связи между индивидуумами, социальные сети и нормы взаимности, которые из упомянутых сетей проистекают. Когда доверие и социальные сети хорошо развиты, индивиды, бизнес, регионы процветают» [10, с. 22]. При множестве определений социального капитала упор делается на наличии связей, сетей взаимодействия на основе общих ценностей, норм и правил поведения, включая институты, которые поддерживают функционирование этих сетей.

С точки зрения конкурентности, капитал может выступать в форме общественных благ, то есть благ, потребляемых коллективно без ограничений, например, общественная инфраструктура или общественные институты, и в форме частных благ, доступ к которым ограничен. Это, например, частные основные фонды, финансовый капитал и человеческий капитал.

Между общественными и частными благами находятся клубные блага, которые имеют черты и общественных, и частных благ. Здесь на первый план выходит так называемый отношенческий капитал, который является частью социального капитала и реализуется в виде

различных частно-государственных партнерств или сетевых взаимодействий, организованных частными организациями при поддержке государства. Сюда можно отнести, например, технопарки, в которых инфраструктура создается и поддерживается государством, а частные компании вступают в кооперационные связи для осуществления инноваций и получения конкурентных преимуществ.

Если социальный капитал присутствует в любом обществе, поскольку в любом обществе есть связи, на основе которых оно существует, то отношенческий капитал, по мнению Р. Каманьи, представляет собой набор двусторонних или многосторонних связей, которые местные акторы формируют, как внутри, так и за пределами территории. Этому процессу способствует атмосфера свободного взаимодействия, доверия, наличия общих, разделяемых всеми ценностей и моделей поведения [5]. В научной литературе наличие развитого отношенческого капитала связывают с возникновением трех положительных экстерналий: уменьшением неопределенности при принятии решений, наличие координации между экономическими агентами, стимулирующих сотрудничество, и развитием коллективного обучения в рамках местного рынка труда, способствующего закреплению знаний, навыков и компетенций.

### **Рассмотрение человеческого капитала в парадигме территориального капитала**

В данной парадигме человеческий капитал выступает в качестве одной из составляющих территориального капитала, поэтому с точки зрения оценки и развития конкурентоспособности территории человеческий капитал целесообразно рассматривать именно в контексте капитала территории в целом. Во-первых, такой подход позволяет выработать определенную стратегию развития человеческого капитала, направленную на максимизацию капитала территории в целом и усиления ее конкурентных преимуществ. Во-вторых, можно позиционировать конкретный регион по отношению к другим регионам как с точки зрения конкуренции за привлечение ресурсов, так и с точки зрения межрегионального взаимодействия. В-третьих, что наиболее важно, таким образом можно рассматривать различные виды капитала территории во взаимодействии друг с другом, то есть учесть влияние других видов капитала на человеческий капитал и наоборот.

При рассмотрении человеческого капитала региона, как в научной литературе, так и в региональной политике, основные акценты делаются на образовании, с точки зрения обеспечения перспективных потребностей рынка труда, на уровне и качестве жизни населения, уровне здравоохранения и различных вопросах, связанных с закреплением населения на конкретной территории. Однако если рассматривать человеческий капитал в контексте территориального капитала, обращает на себя внимание тот факт, что и в научной среде, и особенно при принятии решений на уровне государственной власти недостаточно внимания уделяется развитию социального капитала.

Вместе с тем, низкий уровень социального капитала может существенно ограничить потенциал использования человеческого капитала, что связано с ограничениями во взаимодействии между экономическими агентами, в распространении информации и возможности коллективного обучения. В частности, влияние социального капитала на возможности использования человеческого капитала в значительной степени проявляется в инновационном процессе. Эмпирические исследования указывают на то, что при формировании инновационной среды с высоким уровнем отношенческого капитала инновационные процессы протекают более эффективно [7]. Некоторые индикаторы инновационной активности свидетельствуют о том, что в Российской Федерации, в целом, и в

Байкальском регионе, в частности, взаимодействие между участниками инновационного процесса развито слабо (табл. 2).

Таблица 2

Организации, участвовавшие в совместных проектах по выполнению исследований и разработок, по типам партнеров, 2020 г. (в процентах от числа организаций, осуществлявших инновационную деятельность)

	Всего	Из них по типам партнеров			
		Организации, принадлежащие бизнес-группе	Научные организации	Организации высшего образования	Другие
Российская Федерация	17,0	6,1	8,3	5,1	14,1
Иркутская область	20,5	4,5	13,4	4,5	13,5
Республика Бурятия	24,1	10,3	17,2	13,8	20,6
Забайкальский край	16,0	8,0	4,0	8,0	12,0

Источник: [1]

По данным НИУ ВШЭ, в 2020 году только 17 % организаций, занимавшихся разработкой инноваций, делали это в кооперации с другими организациями. В Иркутской области и Республике Бурятия эта цифра немного выше, но остается довольно низкой, что говорит о низком уровне развития кооперационных связей в инновационной сфере.

Еще одним индикатором, который часто используется для оценки уровня социального капитала, является уровень межличностного доверия в обществе. По результатам опроса, проведенного Фондом общественного мнения в 2019 году по 53 субъектам РФ, доля населения, склонного доверять другим людям, составила 31 %, а 65 % опрошенных считало, что с людьми следует быть осторожными. Только 16 % опрошенных выразило мнение, что в нашем обществе люди чаще относятся друг к другу с доверием, и 78 % – что с недоверием [2]. Эти данные красноречиво свидетельствуют о низком уровне доверия в российском обществе. Это, в свою очередь, негативно отражается на уровне и качестве взаимодействия между людьми и ограничивает возможности реализации человеческого потенциала.

Таким образом, рассматривая человеческий капитал во взаимодействии с другими видами капитала, присущими определенной территории, можно получить более объективную картину и проводить более эффективную региональную политику. Территориальный капитал выступает удобной синтетической концепцией, позволяющей комплексно подойти к оценке конкурентоспособности региона и увидеть роль в ее формировании каждого элемента, включая человеческий капитал.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Индикаторы инновационной деятельности: 2022 : статистический сборник / В. В. Власова, Л. М. Гохберг, Г. А. Грачева и др.; Нац. Исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – НИУ ВШЭ, 2022. – 292 с.
2. ООО «инФОМ» (2019). Межличностное доверие. Надо ли доверять людям? Можно ли вернуть утраченное доверие? [Электронный ресурс]. – URL: <https://fom.ru/TSennosti/14215> (дата обращения: 30.10.2022 г.)
3. Суворова, А.В. Измерение территориального капитала: сущность и особенности // Креативная экономика. – 2021. – Том 15. – № 9. – С. 3593-3610. doi:10.18334/ce.15.9.113504
4. Berti G. Weaving the Rural Web: The Dynamics of Rural Development in Lunigiana, Quaderni Sismondi, no. 12(4), 2011. pp. 1-82

5. Camagni R. Regional Competitiveness: Towards a Concept of Territorial Capital, in Capello R., Camagni R., Fratesi U., Chizzolini B. (eds.) Modelling regional scenarios for the enlarged Europe, Springer Verlag, Berlin, 2008. pp. 33–48.
6. Camagni R. Territorial capital and regional development, in R. Capello: Nijkamp (Eds) Handbook of Regional Growth and Development Theories, Edward Elgar, Cheltenham, 2009. pp. 124-148.
7. Capello R., Caragliu A., Nijkamp P. (2011). Territorial capital and regional growth: increasing returns in knowledge use, Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie, Vol. 102, No. 4, pp. 385–405. DOI:10.1111/j.1467-9663.2010.00613.x
8. European Commission. Territorial State and Perspectives of the European Union, Scoping Document and Summary of Political Messages, 2005.
9. OECD. Territorial Outlook 2001. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development, 2001.
10. Putnam R. Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. New York: Touchstone book, 2001. 448 p.
11. Van der Ploeg, J. D. et al. Towards a Framework for Understanding Regional Rural Development, in J. D. van der Ploeg, T.Marsden (eds), Unfolding Webs: The Dynamics of Regional Rural Development, Van Gorcum, Assen, 2008.
12. Ventura, F., Brunori, G., Milone: & Berti, G. The rural web: A synthesis, in: J. D. van der Ploeg, T. Marsden (eds), Unfolding Webs: The Dynamics of Regional Rural Development, Van Gorcum, Assen, 2008.

УДК 332.1

## **ПРОБЛЕМЫ СОХРАНЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРИГРАНИЧНЫХ ТЕРРИТОРИЙ В УСЛОВИЯХ ВНЕШНИХ ШОКОВ**

*И. П. Глазырина*

Институт природных ресурсов, экологии и криологии СО РАН  
Забайкальский государственный университет, г. Чита  
e-mail: iglazyrina@bk.ru

Последствия беспрецедентных экономических шоков 2020-2022 гг. для приграничных регионов на Востоке России, несомненно, являются и будут в дальнейшем весьма ощутимыми в силу не только географического положения, но и всей истории их экономического развития. «Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства РФ от 13 февраля 2019 г., относит все дальневосточные регионы к «приоритетным геостратегическим территориям» страны. Однако непрерывный и устойчивый отток населения из этих территорий не прекращается уже более трех десятилетий. Поэтому задачу формирования мотивации для закрепления населения следует считать одной из приоритетных. За многие годы сложилось устойчивое отставание от центральной России именно по качеству жизни. При этом ряд формальных показателей, таких,

как среднедушевой валовой региональный продукт, средняя заработная плата (даже с учетом индекса потребительских цен) и др., как правило, выше, чем во многих регионах европейской части страны (рис 1.). Несмотря на это, миграция «с востока на запад» продолжается, и не только в крупные города. Реализация государственных программ развития Дальнего Востока и Байкальского региона способствовала увеличению поступающих на эти территории инвестиций, однако не оказала ожидаемого позитивного влияния на социальную динамику [1]. Пока можно констатировать, что достаточно дорогие «дальневосточные институты развития», создаваемые после 2013 г. (включая Минвостокразвития), дали довольно противоречивые результаты.

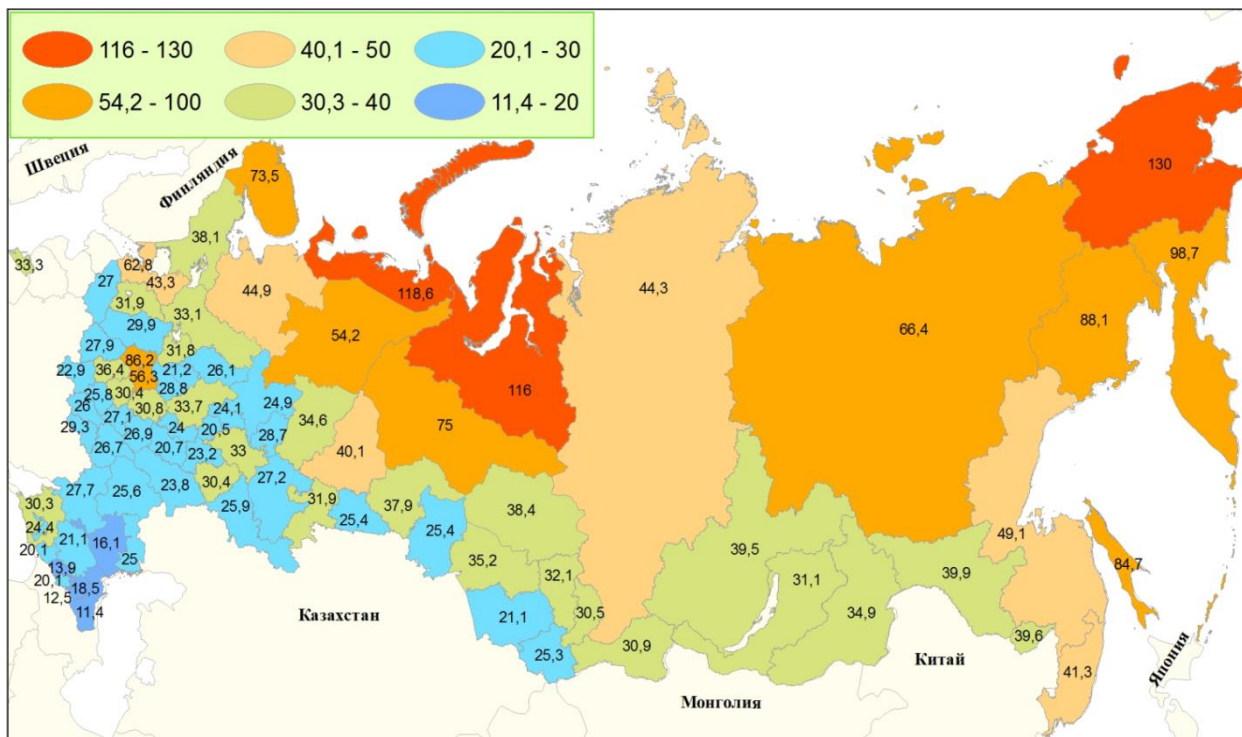


Рис. 1 Дифференциация регионов по величине уплаченного НДС в год в среднем на одного занятого в экономике регионов (тыс. руб./чел.)

Одна из основных причин – ориентация большинства видов государственной поддержки на валовые показатели: объемы привлеченных инвестиций, рост ВРП, число новых рабочих мест и т.п. Наиболее результативными в этом контексте оказываются крупные компании минерально-сырьевого сектора (реже – крупные лесопромышленные компании), которые и оказываются бенефициарами предоставляемых налоговых и прочих льгот. Прямые иностранные инвестиции в этих условиях также приходят в добывающие компании, которые, как правило, входят в вертикально-интегрированные структуры, зарегистрированные за пределами восточных регионов. Этот фактор существенно сказывается на «географии» финансовых потоков, который они генерирует в результате своей деятельности. Они часто ориентированы преимущественно на привлечение рабочей силы вахтовым методом, что снижает мультипликативный эффект для развития территорий добычи.

Еще одним препятствием для повышения уровня и качества жизни является существующий формат налоговой системы России, которая предполагает концентрацию налоговых поступлений на федеральном уровне с последующим перераспределением «для выравнивания» бюджетной обеспеченности. В ряде секторов это приводит к тому, что

муниципалитеты совсем не получают собственно рентных доходов, которые полностью перечисляются в вышестоящие бюджеты. Например, в 2019 г. лишь 1,12 % от всех налогов от добычи россыпного золота поступило в муниципальные бюджеты Забайкальского края, а более 63 % ушли в федеральный бюджет [2]. При этом именно население территорий отработки месторождений испытывает негативные экологические последствия от этой деятельности, что существенно влияет и на качество жизни, и на условия для ведения сельского хозяйства. Жители отмечают значительное ухудшение дорог и мостов техникой старателей, загрязнение водных источников, сокращение сенокосов и ущерб для рыбного хозяйства. Разработка россыпных месторождений ведется, как правило, в районах с преобладанием сельского населения, в том числе приграничных, уровень жизни которого существенно ниже, чем в краевом центре, что не может не сказываться на миграционной динамике (табл. 1).

Таблица 1

Забайкальский край: динамика численности и душевых налогооблагаемых доходов

Годы	Численность населения, чел.			Налогооблагаемые денежные доходы физических лиц и индивидуальных предпринимателей на одного жителя муниципального района, руб./год		
	2014	2020	%	2014	2020	%
Сельские муниципальные районы Забайкальского края	733498	661183	90,1	91,3	148,9	163,1
г. Чита	336240	351784	104,6	185,4	274,7	148,2

Источник данных: Росстат, [2]

Есть целый ряд количественных характеристик, свидетельствующих о том, что, несмотря на определенные позитивные результаты развития восточных регионов, «консервируются» важнейшие факторы, препятствующие повышению качества жизни и, тем самым, способствующие оттоку населения. Одна из таких характеристик – доля благоустроенного жилья на востоке страны [3]. Для трех четвертей регионов эта доля – меньше 65 %, и, главное, она почти нигде устойчиво не растет (рис. 2). В этих условиях, при наличии информационных ресурсов 21 века, вряд ли можно надеяться на то, что у граждан будет формироваться мотивация оставаться в «геостратегических» приграничных регионах. Даже при наличии сравнительно достаточных заработков, население здесь постоянно испытывает неудобства, связанные с удаленностью от центров образования, качественной и высокотехнологичной медицины, плохой транспортной и энергетической инфраструктуры и т.д. Формальный рост ВРП автоматически «не конвертируется» в качество жизни. В научном сообществе уже, по-видимому, сформировался консенсус относительно причин, связанных с преобладанием в России *экстрактивных* институтов, то есть (в соответствии с определением Д. Асемоглу и Дж. Робинсона) институтов, предназначенных «для изъятия экономического богатства и его перераспределения в пользу экономических и политических элит, составляющих правящий класс» [4, с.13]. Экстрактивные институты противопоставляются *инклюзивным* институтам, которые обеспечивают благоприятные условия для производительной деятельности и росту ее эффективности в интересах большинства граждан.

Изменение этой ситуации, постепенное повышение инклюзивности институциональной среды, представляется надежным и стратегически целесообразным решением проблемы, однако вряд ли в настоящее время можно говорить о видимых шагах в этом направлении.

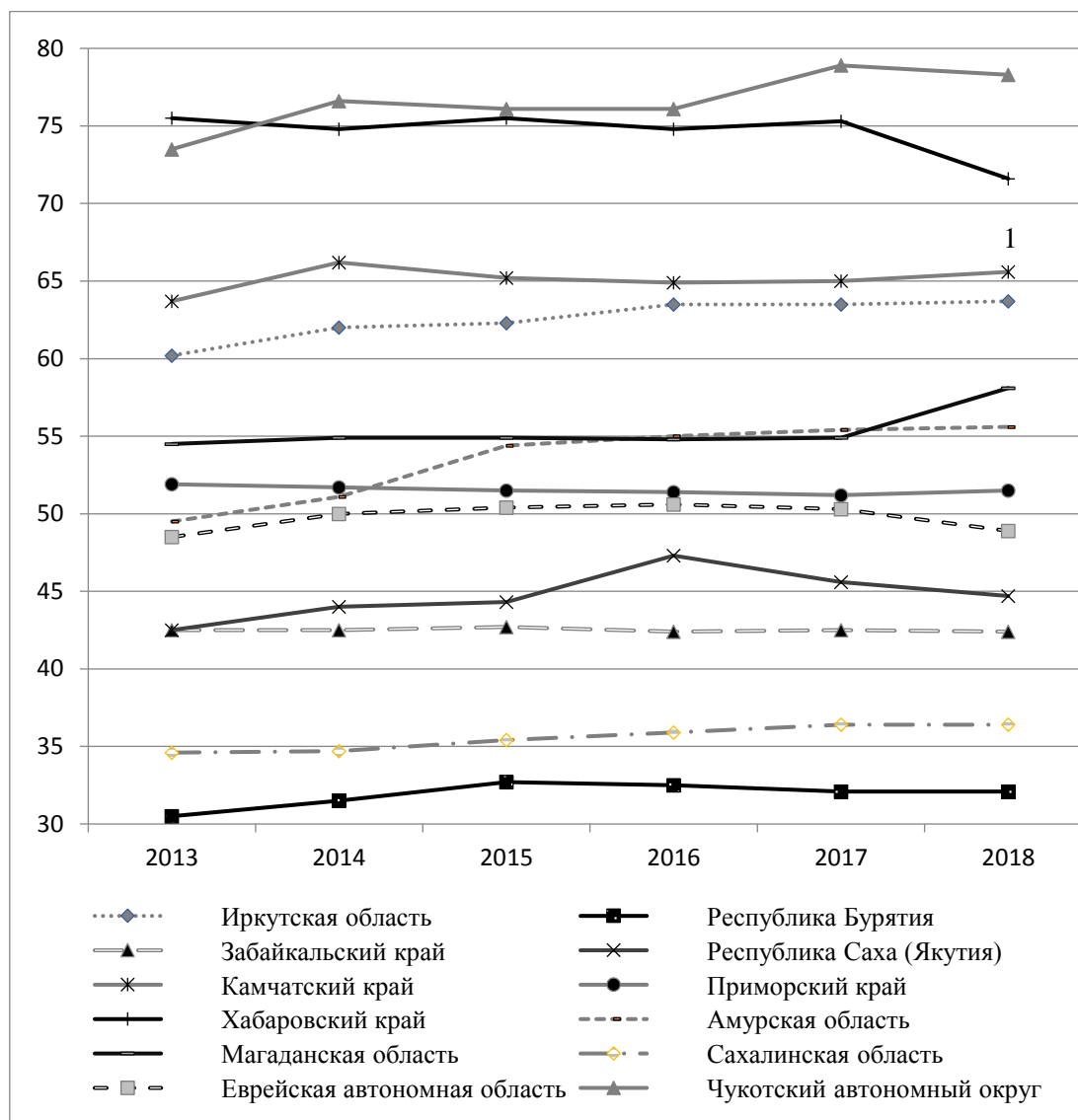


Рис. 2 Доля площади жилищного фонда, обеспеченного всеми видами благоустройства, в общей площади жилищного фонда субъекта Российской Федерации в 2013-2018 гг., % ([3])

Современные «геополитические обстоятельства», очевидно, приведут к ухудшению инвестиционного климата, и это будет влиять и на работу добывающих отраслей, исторически представляющих существенную долю экономической специализации регионов Азиатской России. В работе [5] проведены расчеты для оценки результативности таких проектов освоения минерально-сырьевой базы в формате государственно-частного партнерства с учетом негативного воздействия технологий добычи на окружающую среду. Использован экономико-математический инструментарий на основе модели Штакельберга и аппарата двухуровневого математического программирования. Расчеты показали, какую существенную роль, как для инвестора, так и для государства, играет качество инвестиционного климата. Причем не только «регионального», но и в стране в целом: в минерально-сырьевом сегменте дисконты инвесторов сильно зависят от волатильности национальной валюты, поскольку они часто связаны с технологическим импортом, а реализация продукции ориентирована на



внешние рынки. Значения «целевой функции государства», которая в модели описывает выгоды общества в целом от реализации проектов освоения минерально-сырьевой базы, при благоприятном инвестиционном климате (количественно характеризуется уровнем дисконта при производстве национального богатства) на десятки процентов выше, чем при неблагоприятном. Это говорит о том, что усилия, направленные, в частности, на снижение волатильности курса национальной валюты и предсказуемость внутренней и внешней политики (в том числе уменьшение зависимости курса от мировых сырьевых рынков, предотвращение геополитической напряженности и др.), могут дать гораздо более высокий экономический результат, чем формирование новых институтов развития, нацеленных на привлечение инвестиций. Кроме того, эти же расчеты показывают, что ухудшение инвестиционного климата приводит к сокращению объемов инфраструктурного строительства и снижению темпов освоения минерально-сырьевой базы. В этих условиях рентабельность проектов с высокими текущими расходами на современные природоохранные технологии (которые в долгосрочном плане оказываются наиболее эффективными) становится проблематичной, и возникает высокий риск экологических нарушений. Последствия такой стратегии неизбежно приведут к снижению качества жизни местного населения и его оттоку на другие территории с более комфортными условиями жизни.

Таким образом, при сохранении внутренних и внешних экономических и политических условий можно ожидать существенное снижение и общественной доли ренты при добыче полезных ископаемых, и качества окружающей среды. Это неизбежно приведет к сокращению поступлений в региональные бюджеты, сокращая, тем самым, объем ресурсов для повышения общественного благосостояния и дальнейшей утрате человеческого капитала (в количественном и качественном отношении) в регионах на востоке страны.

*Работа выполнена при поддержке Российского Фонда Фундаментальных Исследований (проект 20–010–00151). Методология исследования частично разработана в рамках государственного задания ИПРЭК СО РАН по проекту № FUFRR-2021-001*

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Минакир П. А., Найден С. Н. Социальная динамика на Дальнем Востоке: дефект идей или провал институтов? / П. А. Минакир, С. Н. Найден // Регион: Экономика и Социология. 2020. № 3(107). С. 30–61. DOI: 10.15372/REG20200302
2. Глазырина И. П., Калгина И. С. Брезгин В. С. Парадоксы экономики россыпного золота / И. П. Глазырина, И. С. Калгина, В. С. Брезгин // Власть и управление на Востоке России. 2022. No 3 (100). С. 108–117. URL: <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2022-100-3-108-117>
3. Глазырина И. П., Гурова О. Н. «Жилищный вопрос» для геостратегических территорий на востоке России / И.П. Глазырина, О. П. Гурова // ЭКО. – 2020. – № 8. – С. 125–140.
4. Натхов Т. В., Полищук Л. И. Политэкономия институтов: как важно быть инклюзивным. Размышления над книгой D. Acemoglu, J. Robinson ‘Why Nations Fail’. Ч. 1. Институты и экономическое развитие. Институциональный выбор // Журнал Новой экономической ассоциации. 2017. № 2. С. 12–38. DOI: 10.31737/2221-2264-2017-34-2-1. EDN: YTSZTT.
5. Глазырина И. П., Лавлинский С. М., Яковлева Л. Л. Эколого-экономические модели в минерально-сырьевом секторе России: формирование инвестиционной политики на основе

УДК 332.1

## РОЛЬ БИЗНЕС-АССОЦИАЦИЙ В ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕГИОНЕ

*М. М. Гусева*

Иркутский научный центр СО РАН, г. Иркутск  
e-mail: [mguseva2021@oresp.irk.ru](mailto:mguseva2021@oresp.irk.ru)

**Аннотация.** Развитие рыночной экономики и социальных институтов в обществе позволяет активизировать факторы развития человеческого потенциала, приводящие к росту производительности труда, повышению эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятий. Бизнес-ассоциации или объединения работодателей, ставшие неотъемлемой частью регионального сообщества, в некоторой степени определяют его социально-экономическое развитие, влияют на ресурсную базу данной территории. В настоящей статье рассмотрены особенности присутствия бизнес-ассоциаций в регионах, их цели и задачи, а так же основные направления влияния на формирование человеческого капитала территории.

**Ключевые слова:** бизнес-ассоциации, человеческий капитал, система бизнес-ассоциаций.

Человеческий капитал в широком смысле – это все знания, навыки, способности, опыт, интеллект, подготовка и компетенции, которыми индивидуально и коллективно обладают отдельные люди в популяции. Эти ресурсы представляют собой совокупный потенциал людей, представляющий собой форму богатства, которое может быть направлено на достижение целей нации, государства или отдельного сообщества.

Человеческий капитал наравне с материальными ресурсами участвует в процессе создания стоимости, однако сильно отличается от них из-за медленного накопительного роста в течение длительного периода времени. Во многих случаях он накапливается в зависимости от характера задачи (или навыков, необходимых для выполнения задачи), и такой капитал является ценным для многих фирм, которым требуются передаваемые навыки.

Нематериальные ресурсы, в том числе и человеческий капитал, оказывают существенное влияние на развитие экономических субъектов и влекут за собой как внутренние, так и внешние эффекты [3]. К нематериальным активам, созданным исключительно за счет знаний, могут быть отнесены изобретения, модели, программные продукты, базы данных, селекционные достижения, секреты производства (ноу-хау), товарные знаки, деловая репутация и другие.<sup>1</sup> К определяющим факторам в современных экономических системах стали знания (вложенные в конкретные нематериальные активы или

---

<sup>1</sup> В состав нематериальных активов не входят интеллектуальные и деловые качества персонала, их квалификация и способность к труду, так как они не отделимы от носителей и не могут быть использованы отдельно сами по себе.

как навыки персонала), а не только материальные запасы и капитал. При этом роль самого специалиста как человека, обладающего определенными знаниями, остается первостепенной.

В экономике региона так же важна роль человеческого капитала, который является одним из ресурсов данной территории. Человеческий капитал как фактор регионального развития обеспечивает

– экономическую эффективность: внедрение новых технологий, рост производительности труда;

– социальную эффективность: инвестиции в знания и навыки персонала; развитие предприимчивости работников; продвижение персонала [5].

На экономическую эффективность предприятий так же влияют различные формы организации бизнеса, определяющие взаимодействие персонала, профессиональные навыки и опыт сотрудников, связи руководства с другими предприятиями и региональным правительством.

Направления развития, приумножения и эффективного использования человеческого капитала необходимо разрабатывать на трех уровнях экономики – на уровне страны, на уровне регионов и на уровне отдельных предприятий и организаций, и отражать это в стратегии развития и соответствующих программных документах [1].

Накопление человеческого капитала – общественная деятельность, в которой участвуют группы людей, причем, таким образом, который не характерен для физического капитала. Наиболее популярные формы таких групп – это предприятия различных отраслей, образовательные и научные учреждения, объекты промышленной инфраструктуры (например, центры сертификации), руководители которых являются частью регионального сообщества<sup>2</sup>. В настоящее время значимое место в региональном сообществе, наравне с другими социальными институтами, имеют бизнес-ассоциации или объединения работодателей.

За годы рыночной экономики, несмотря на спады и подъемы, в России сформировалась многоуровневая разветвленная структура некоммерческих организаций бизнес-лоббирования, охватывающая все отрасли экономики и регионы страны. На сегодняшний день институт представления интересов бизнеса достаточно хорошо сформирован и продолжает увеличивать число своих членов, строить новые взаимосвязи и увеличивать влияние на всех уровнях (федеральный, региональный, муниципальный). Сейчас с уверенностью можно сказать, что участники бизнес-ассоциаций вносят свой вклад в развитие, поскольку обладают совокупностью знаний, умений, навыков и общественных связей, необходимых для осуществления своей деятельности. Это человеческий капитал, созданный в России с «нуля». Первые бизнес-ассоциации в стране были созданы в начале 90-х годов (за исключением торгово-промышленной палаты, которая выполняла определенные функции в экономике и ранее). Наряду с «головными» предпринимательскими объединениями, в российской экономике в 2000-е годы сложилась группа активных, работающих бизнес-ассоциаций «второго эшелона», сформированная по отраслевому признаку [7]. В систему бизнес-ассоциаций вовлечены все отрасли и все регионы, где работодателей объединили общие проблемы и цели. Эта направленность на определенные экономические цели стала основным фактором формирования человеческого капитала бизнес-ассоциаций.

Основные цели и задачи бизнес-ассоциаций на региональном уровне включают:

---

<sup>2</sup> Региональное сообщество - сообщество людей, объединенных временными и территориальными условиями проживания, взаимодействующих между собой в рамках социальных институтов, групп и организаций для достижения определенных экономических целей.

1) выработку экономической политики с учетом особенностей данного региона (существуют неравные возможности регионов по адаптации к условиям рыночной экономики в силу различия по обеспеченности ресурсами, природно-климатическим, историческим условиям развития, а так же структурных особенностей их хозяйственных комплексов);

2) создание площадки для выработки единой позиции на уровне региона (наличие разных групп интересов по секторам экономики, по принадлежности к бизнесу и власти, использование властями различных инструментов территориального развития<sup>3</sup>, разработка различных программ развития на региональном уровне по региону, по отрасли, по сектору экономики);

3) согласование интересов бизнеса и государства на региональном уровне для защиты интересов региона на федеральном уровне.

Структуры ассоциаций бизнеса на федеральном уровне во многом определила состав и взаимосвязи таких институтов на уровне регионов (Таблица 1).

Таблица 1

Структура различных типов ассоциаций бизнеса по уровням влияния

	Международный уровень**	Федеральный уровень	Региональный уровень	Муниципальный уровень
Общероссийские	Представители разных стран мира	Федеральный центр (г. Москва); центры, объединяющие федеральные округа РФ	Филиалы в областных центрах; комитеты и комиссии по отраслям и направлениям деятельности	Филиалы союзов в городах муниципального подчинения
Отраслевые *	Представители разных стран мира	Федеральный центр (г. Москва); комитеты и комиссии по подотраслям и направлениям	Филиалы в областных центрах; предприятия региона, имеющие членство в ассоциации (если в регионе нет филиала)	Филиалы в городах муниципального подчинения
Региональные			Региональный центр; комитеты и комиссии по подотраслям и направлениям деятельности	Филиалы в городах области; центры в городах муниципального подчинения
*Ассоциации, объединяющие промышленные предприятия страны ** сотрудничество на международном уровне (обмен опытом)				

На сегодняшний день бизнес-ассоциации созданы во всех регионах страны, их присутствие и размер определяется экономическим развитием территории (Таблица 2), структурой экономики (наличием и соотношением объема производства различных отраслей).

Таблица 2

Ассоциации бизнеса в промышленно развитых регионах на 2018 г.

	Наименование региона	Производственный потенциал региона, доля в % от РФ	Кол-во организаций*
1	г. Москва	23,1	3098
2	г. Санкт-Петербург	7,2	749
3	Московская область	5,1	403

<sup>3</sup> На федеральном уровне существует 16 значимых инструментов территориального развития, которые курируются различными министерствами: индустриальные парки (Минэкономразвития, Минпромторг), технопарки (Минэкономразвития, Минпромторг, Минсвязи), инновационные территориальные кластеры (Минэкономразвития), промышленные кластеры (Минпромторг).

4	Свердловская область	3,2	237
5	Республика Татарстан	3,2	230
6	Автономные округа Тюменской области	5,2	152
7	Краснодарский край	2,6	268
8	Челябинская область	2,3	170
9	Ростовская область	2,2	112
10	Тюменская область	2,1	152
11	Нижегородская область	2,1	150
12	Красноярский край	2	128
13	Республика Башкортостан	1,9	194
14	Самарская область	1,8	200
15	Кемеровская область	1,8	38
16	Пермский край	1,7	214
17	Новосибирская область	1,5	122
18	Иркутская область	1,5	126
19	Белгородская область	1,2	40
20	Воронежская область	1,2	92

Источник: [2, 4]

При этом во всех регионах наблюдается схожая структура бизнес-ассоциаций. Наиболее значимые и крупные – это филиалы четырех наиболее влиятельных общероссийских общественных организаций, созданных в 90-е годы<sup>4</sup>, которые определяют как головные:

- Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП),
- Торгово-Промышленная Палата (ТПП),
- Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства Опора России (Опора России),
- Общероссийская общественная организация Деловая Россия (Деловая Россия).

Ассоциации этой группы имеют региональные центры практически во всех регионах страны<sup>5</sup>. В слаборазвитых краях и областях присутствуют как минимум торгово-промышленная палата, Опора России и филиал РСПП (за редким исключением). Региональные отделения ТПП и РСПП можно назвать ядром системы бизнес-ассоциаций в субъектах РФ, так как они являются наиболее крупными, формируют консолидированную позицию бизнеса по региону и объединяют основную часть региональной элиты: крупные и средние предприятия, научно-исследовательские институты, ВУЗы, физические лица, профсоюзы, а так же менее крупные региональные ассоциации. Так, например, в СФО отделения ТПП есть во всех регионах, РСПП – в 9 регионах из 10, причем в 2-х республиках они существуют менее 10 лет.

Анализируя опыт работы бизнес-ассоциаций и исследования их деятельности в регионах можно сказать, что наиболее важным их вкладом в формирование человеческого капитала конкретной территории является сам факт их присутствия в регионе как обладателей определенного набора знаний и опыта, направленных на отстаивание интересов своего бизнеса. Самым ярким подтверждением этого является деятельность отраслевых бизнес-

<sup>4</sup> Кроме Деловой России, которая была создана в 2001 году.

<sup>5</sup> Деловая Россия имеет филиалы в 83 регионах страны, Опора России – во всех регионах, РСПП – почти во всех, кроме слаборазвитых краев и областей с невысоким уровнем ВРП. Российские палаты составляют скоординированную систему, объединяющую 157 региональных и городских палат.

ассоциаций, имеющих общие технологические особенности. В крупных бизнес-ассоциациях для профессионального подхода к решению различных задач создаются комитеты по направлениям деятельности с привлечением специалистов. Это, например, комитет по охране труда и промышленной безопасности, комитет по предпринимательству в аграрно-промышленной сфере (в составе ТПП Восточной Сибири). РСПП на федеральном уровне насчитывает более 50 комитетов и комиссий, основная часть которых сформирована по отраслевому признаку.

Вторым важным вложением бизнес-ассоциаций в накопление человеческого капитала в регионах является их деятельность, непосредственно направленная на повышение профессионального уровня кадров. Это организация различных мероприятий (съездов производителей, создание общих площадок их взаимодействия) для производителей, сотрудничество с образовательными учреждениями и организация учебных центров непосредственно в составе самих бизнес-ассоциаций. Это подтверждает опыт регионов Сибирского федерального округа. Так, например, учебный центр «ТПП ВС» – это результат многолетней работы торгово-промышленной палаты Восточной Сибири в сфере повышения профессиональной компетенции руководителей и сотрудников организаций, формирования инновационного мышления представителей бизнеса, а также содействия созданию системы «непрерывного образования» на предприятиях. В Томском государственном университете систем управления и радиоэлектроники, ректор которого является председателем Томского регионального отделения РСПП, налажено сотрудничество с бизнесом. Создан учебно-инновационный комплекс, в который входят пять НИИ, три КБ, 48 научных лабораторий и другие структуры. Внедряется подготовка предпринимателей на основе технологии проектно-творческого обучения и подготовки управленческих команд. Одним из основных направлений работы регионального объединения работодателей Омской области является выработка эффективной кадровой политики. В Омской области с участием правительства и ведущего предприятия ОАО «АК Омскагрегат» создан первый в России учебно-производственный центр «Высокие технологии машиностроения». В Иркутской области при непосредственном участии ИРО «СоюзМаш России» проведены I, II и III Международные промышленные форумы «Инженеры будущего». Особая значимость бизнес-ассоциаций – это содействие при обучении и повышении квалификации кадров для наиболее важных отраслей промышленности.

Взаимодействие на разных уровнях власти (включая международный), объединение экономических субъектов (предприятий) при отсутствии подчинения государственным органам власти многократно повышает значимость знаний и опыта работы бизнес-ассоциаций в регионах. При этом наблюдается постоянное совершенствование в накоплении опыта и возможности защиты интересов производителей. Так, достижением последних лет является получение права законодательной инициативы, которое дает возможность бизнес-ассоциациям в регионах разрабатывать проекты законов и отстаивать их на федеральном уровне. В Иркутской области его получили ТПП Восточной Сибири и региональное отделение РСПП.

Учитывая широкий охват деятельности при решении социально-экономических вопросов в регионе, можно заключить, что бизнес-ассоциации напрямую или косвенно влияют на все основные характеристики, составляющие человеческий капитал: доступность образования (Capacity); занятость населения (Employment); возможность накопления опыта работы (Development); владение специализированными навыками, применяемыми в работе

(Knowhow)<sup>6</sup>. Особо ценным при этом является «видение проблем снизу», нацеленность на результат, тесная связь с предприятиями региона, а так же использование различных форм частно-государственного партнерства. Согласно последним исследованиям выявлено, что в региональных столицах может достигаться оптимальное сочетание концентрации деловой активности и возможностей доступа к властям [6]. Это возможно за счет того, что в малых городах власти более доступны, чем в столице, где наличие слишком большого числа предприятий затрудняет коллективные действия.

Исследования последних лет говорят о том, что большинство регионов не отражают в стратегических планах индикаторы, характеризующие возможность накопления опыта работы и реализацию научного потенциала [1]. Только города федерального значения (Москва и Санкт-Петербург) в своих стратегических документах отражают такие целевые показатели, как доля предприятий, осуществляющих технологические инновации; доля мирового рынка высокотехнологичных товаров; доля экспорта высокотехнологичной продукции; валовая добавленная стоимость инновационного сектора. Во многих регионах при планировании ограничиваются такими целевыми показателями развития человеческого капитала как повышение производительности труда и создание высокопроизводительных рабочих мест (Московская, Ярославская, Свердловская, Рязанская области). Это говорит о том, что пока представители региональных правительств и бизнес-ассоциаций, участвующих в разработке стратегических планов, не готовы к их составлению на более высоком уровне.

*Работа выполнена по материалам проекта НИОКТР ИНЦ СО РАН № 1210218000157-8.*

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Асалиев, А. М. Человеческий капитал в контексте стратегии социально-экономического развития / А.М. Асалиев // Вестник РЭУ им. Г. В. Плеханова. 2017. № 6 (96). С. 96-105.
2. Информационно-аналитическая система БИР-аналитик Прайм [электронный ресурс] – URL: <https://1prime.ru/bir/> (дата обращения 01.02.2020).
3. Орлова, Л. Н. Основные принципы и подходы к управлению устойчивым инновационным развитием экономических систем / Л.Н. Орлова // Менеджмент в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 3-9.
4. Федеральная служба государственной статистики : официальный сайт – URL: <http://old.gks.ru/> (дата обращения: 06.05.2021).
5. Хаджалова, Х. М. Человеческий капитал в системе регионального развития / Х.М. Хаджалова // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2015. №4 (48), [Электронный ресурс] – URL: [www.sisp.nkras.ru](http://www.sisp.nkras.ru) (дата обращения: 01.09.2022).
6. Яковлев, А. А. Бизнес-ассоциации как инструмент взаимодействия между правительством и предпринимателями: результаты эмпирического анализа / А. А. Яковлев, А. В. Говорун [Электронный ресурс] ГУ-ВШЭ 2011 – URL: <https://www.econorus.org/repec/journal/2011-9-98-127r.pdf> (дата обращения:06.05.2020).

---

<sup>6</sup> Данные Всемирного экономического форума, отчет по Индексу человеческого капитала (Human Capital Report). По данным этого отчета Российская Федерация по Индексу человеческого капитала занимает 16-ю позицию в мире среди 130 стран.

7. Яковлев, А. А. Бизнес-ассоциации и их роль в процессах модернизации России / А. А. Яковлев, А. Ю. Зудин, В. В. Голикова // *Общественные науки и современность*. № 3. 2011. [Электронный ресурс] ГУ-ВШЭ 2011 – URL : [ecsocman.hse.ru](http://ecsocman.hse.ru) (дата обращения: 01.09.2022).

УДК 325(571.5)+355/359

## **ВЛИЯНИЕ ЧАСТИЧНОЙ МОБИЛИЗАЦИИ НА МИГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ, РЫНОК ТРУДА И ЭКОНОМИКУ БАЙКАЛЬСКОГО РЕГИОНА**

*Д.В. Дайнеко*

Иркутский научный центр СО РАН, г. Иркутск  
e-mail: [ddayneko@oresp.irk.ru](mailto:ddayneko@oresp.irk.ru)

**Аннотация.** Представлен краткий анализ влияния частичной мобилизации в Байкальском регионе на миграционные процессы, рынок труда и экономику региона в целом. Выявлены характерные появившиеся и потенциальные проблемы, вызванные частичной мобилизацией, а также вызовы и возможные обострения, основанные на опыте зарубежных развитых стран и в ретроспективе. Наряду с экономическими, оцениваются миграционный и иммиграционные показатели, вызванные частичной мобилизацией. Дается краткий анализ категорий мобилизованных граждан.

**Ключевые слова:** частичная мобилизация, миграция, иммиграция, Байкальский регион, Иркутская область, Республика Бурятия, Забайкальский край

В связи с начавшейся мобилизацией Байкальский регион столкнулся со множеством проблем, связанных как с миграцией населения, так и с потерей специалистов, которых очень сложно оперативно заменить, а также с падением экономических показателей в целом. При этом следует отметить улучшение показателей на производстве в сфере ВПК. А если делать ретроспективный анализ экономики и опираться на опыт зарубежных развитых стран, то можно сделать вывод о том, что военное и сопутствующие производства существенно способствуют экономическому развитию. Так, например, в США экономический рост в годы войны и уже в послевоенные годы получил наибольшее развитие.

Уже больше месяца прошло с начала мобилизации и это не могло не отразиться на экономике Иркутской области, Бурятии и Забайкальского края. Однако, санкционное давление мы выдерживаем. Причем, поскольку ситуация постоянно меняется, мы должны быть готовы к любым вызовам и обострениям.

Сегодня, только в Иркутской области проживает 2 300 000 человек, из них 1 100 000 мужчин. За первое полугодие число занятых в экономике составляет 1 089 000 чел., из них мужчин – 552 тыс. чел. Согласно официальной статистике, уровень безработицы составляет 0,9 %.

К сожалению, Министерство обороны РФ не публикует официальных данных по количеству мобилизованных. Эти сведения можно найти в заявлениях региональных властей и представителей военкоматов. Достоверно известно, что частичная мобилизация должна была охватить 300 000 человек. 14 октября 2022 г. президент Путин В.В. заявил, что на текущий момент было мобилизовано 222 тысячи человек. 28 октября 2022 г. министр обороны



Шойгу С.К. сообщил о том, что частичная мобилизация закончена. Никаких новых предложений от Министерства обороны по мобилизации не поступало и не планируется.

Сколько мужчин было всего мобилизовано в Байкальском регионе. Согласно обобщенным данным в Байкальском регионе было мобилизовано более 14 000 чел. (табл. 1).

18 октября 2022 г. пресс-секретарь президента Песков Д.С. сообщил, что количество мобилизованных в России не может превышать 300 тыс. человек, потому что такое число закреплено в указе Владимира Путина [1]. Однако, в самом указе конкретная цифра не названа.

Таблица 1

Количество мобилизованных мужчин в Байкальском регионе

Регион	Человек мобилизовано
Иркутская область	Более 5000
Республика Бурятия	Более 5000
Забайкальский край	Более 4000
<b>Всего:</b>	<b>Более 14 000</b>

Следует отметить, что существенно вырос и миграционный, и иммиграционный показатели. Только за первые две недели мобилизации Иркутскую область, Бурятию и Забайкальский край покинули десятки тысяч жителей. В основном – это молодые люди, не достигшие 35-летнего возраста. Много мужчин в возрасте 35-45 лет и старше. Причем официальный миграционный показатель в Иркутской области возрос до пяти тысяч только в конце сентября 2022 г. Но сильного скачка по вакансиям пока не было.

Сейчас в некоторых регионах уже создаются центры по профессиональной переподготовке и разрабатываются программы ускоренной подготовки по заявкам предприятий. Возможна и реализация программы «трудоустройству студентов», которая уже создана, например, в Кемеровской области. Вносятся изменения и в учебные планы.

Многих интересует вопрос сколько людей вообще уехало из России с начала мобилизации. Начиная с 21 сентября 2022 г., когда в России была объявлена частичная мобилизация, количество россиян, выезжающих за границу, резко увеличилось. Больше всего граждан выезжает в Казахстан, Грузию, Армению, Финляндию. Правительство не озвучивает официальных данные о количестве людей, которые уехали из страны. Различные средства массовой информации сами ведут такую статистику на основе данных из других стран. Следует отметить, что многие из уезжающих жителей Байкальского региона направились, в частности, в Монголию. Так уже в первые две недели после мобилизации с 22 сентября пограничный пункты с Монголией пересекли более 6000 человек. При этом многие россияне используют въезд в указанные страны только для транзита, после чего следуют в другие государства. Самым популярными из них для сибиряков являются Таиланд, Турция, Вьетнам, Шри-Ланка и другие страны Азии.

Какое влияние оказывает такая миграция на рынок труда и экономику Байкальского региона? Конечно, кто-то считает это оттоком мозгов и денег. Кто-то утверждает, что уезжают никому не нужные и невостребованные, а нормальные мужики, которые дадут в последствии здоровое потомство вернуться на Родину. Для этого надо создавать хорошие условия жизни и платить людям хорошие зарплаты, чтобы люди не убегали из страны.

Согласно проведенному опросу у многих из тех, кто уехал и уезжает из-за мобилизации, нет большого желания уезжать, а делают они это ради сохранения семьи и жизни, и они задают вопрос о том, где профессиональная армия? Они не хотят получать

пособия по инвалидности, а их семьи компенсации за погибших. В основном, уезжают из страны молодые люди, которые недавно проходили военную службу и имеют востребованные военные специальности. Им до сих пор страшно возвращаться домой. Причем отказываются от прохождения дальнейшей военной службы и подписавшие ранее контракты и воевавшие, например, в Сирии.

Таким образом, из России и Байкальского региона, в частности, сейчас уезжают и светлые головы и молодые умы. В этой связи актуальный вопрос: сможем ли поднимать экономику без уехавших?

Наибольшее количество мобилизованных зафиксированы в следующих сферах: обрабатывающие производства – 26 %, сельское, лесное хозяйства, охота и рыболовство – 14 %, транспортировка и хранение – 13 %. 87 % мобилизованных из коммерческих предприятий. 13 % – бюджетные учреждения.

Мобилизация затронула рабочие специальности – 95 %, инженерные – 5 %. Есть случаи, когда под мобилизацию попадают уникальные специалисты, которым найти замену оперативно очень сложно. За несколько недель в Байкальском регионе были также мобилизованы многие водители, повара, строители, и другие специалисты, что неблагоприятно повлияло на многие производственные процессы.

Указа о завершении мобилизации нет и не предполагается. Однако, сообщается что Иркутская область и Бурятия выполнили мобилизационные планы по призыву граждан. Со ссылкой на анонимные источники сообщалось, что более миллиона россиян были занесены в базу данных пограничной службы, по списку которой запрещался выезд из страны [2]. Только в начале ноября 2022 г. появились сообщения об отмене такого запрета [3].

Отток людей за границу и увольнения сотрудников для того, чтобы таким образом избежать мобилизации, а фактически уход работников с легального рынка труда нанесёт урон не только компаниям, но и экономике региона. В тоже время массовая мобилизация жителей сёл и небольших городов может поставить под серьёзную угрозу экономику домохозяйств и местного производства. Нельзя забывать и о новых уже наложенных и предполагаемых санкциях, которые могут нанести экономике регионов дополнительный урон.

Следует отметить, что глава Центробанка Набиуллина Э.С. назвала частичную мобилизацию новым фактором роста инфляции. В ближайшие месяцы из-за снижения потребительского спроса её эффекты будут дезинфляционными, но затем может проявиться проинфляционное действие [4].

Согласно публикациям некоторых зарубежных экономистов, Россия может потерять больше 10 % мужчин в репродуктивном возрасте 20-29 лет в результате потерь в ходе специальной военной операции (СВО) и в следствии эмиграции. После завершения СВО, согласно их прогнозам, Россию ожидает всплеск преступности, дети останутся без отцов, особенно в сельских бедных поселениях, что также может привести к новой волне преступности через 5-10 лет, когда эти дети станут подростками [5].

Третьего октября 2022 г. в Иркутске состоялось заседание депутатского штаба Законодательного собрания Иркутской области, в ходе которого внесли изменения в законодательство, чтобы мобилизованным предпринимателям дали отсрочку в пять дней для оформления доверенности на ведение бизнеса. Раньше предприятия приходилось закрывать. В первых числах ноября президент Путин В.В. подписал указ об увольнении работников, если руководитель предприятия мобилизован [6]. Таким образом, если мобилизованный предприниматель как единоличный руководитель не передает свои полномочия доверенному

лицу, то предприятие может закрыться, а работники будут уволены. По закрытию бизнеса с начала мобилизации обратилось порядка 1 % предпринимателей.

Сегодня проблема частичной мобилизации влияет на экономику и рынок труда в регионе с учетом того, что и так существует определенная нехватка кадров. Необходимо сохранить трудовой потенциал для того, чтобы производство работало в штатном режиме.

В этой связи в первую очередь важно решение следующих задач:

- прозрачный бюджет и отчетность о финансировании;
- достоверная информация о поставках сырья, оборудования, амуниции;
- своевременные отчисления в бюджет пошлин и налогов;
- справедливое распределение полученных в бюджет средств с учетом

потребностей социальной сферы и медицины.

Говоря о выплатах мобилизованным из Иркутской области по указу губернатора Игоря Кобзева, на 12 октября были поданы списки на 5034 чел. и зачислено 2323 социальных выплат. Подготовлены выплаты к перечислению еще на 1077 человек, итого 4 051 человек. 300 человек – в стоп-листе по разным причинам, в том числе, т.е, которые были отправлены домой после медосмотра. 304 человека получили выплаты как добровольцы. По ранениями и увечьям – получили выплаты 69 человек. 120 семей погибших также получили выплаты [7].

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Песков заявил, что число мобилизованных не может превышать 300 тыс. – URL: <https://tass.ru/armiya-i-opk/16084623>
2. Платонова А., Набаткина К. Граница дозволена: некоторым россиянам без повесток отказывают в выезде. – URL: <https://iz.ru/1413524/anastasiia-platonova-kseniiia-nabatkina/granitca-dozvolena-nekotorym-rossiiianam-bez-povestok-otkazyvaiut-v-vyezde>
3. Власти не рассматривают запрет всем военнообязанным выезжать за пределы РФ. – URL: <https://www.atorus.ru/node/49781>
4. Набиуллина назвала частичную мобилизацию новым фактором роста инфляции. – URL: <https://m.business-gazeta.ru/news/569393>
5. Из-за войны Россия может потерять больше 10 % молодых мужчин. Анализ экономистов Олега Ицхоки и Максима Миронова. – URL: <https://novayagazeta.eu/articles/2022/09/25/prizvannaia-respublika>
6. Путин подписал закон об увольнении работников, если руководитель предприятия мобилизован. – URL: <https://vashgorod.ru/post1860966>.
7. Депутатский штаб при ЗС Иркутской области по ходу мобилизации: трансляция – URL: <https://www.irk.ru/news/20221013/deputy/>

## ЛИНГВОДИДАКТИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ЗАШУМЛЕННОГО ТЕКСТА В КОРПУСЕ МЯГКИХ НАВЫКОВ

*Н. Н. Ефимова*

Иркутский научный центр СО РАН, г. Иркутск

e-mail: caprico2009@yandex.ru

**Аннотация.** В статье рассматривается потенциал использования зашумленного текста в изучении иностранных языков для развития личностных мягких навыков, включающих адаптивность и способность управлять когнитивными процессами. Феномен антиципации, запускаемый текстом-стимулом, приводит в действие механизм тайпогликемии, при котором неосознанно активируется способность воспринимать дефрагментированный текст. Поскольку присутствие шумов низкой интенсивности положительно влияет на эффективность когнитивных процессов, тексты с наложенными визуальными шумами могут успешно использоваться для развития не только жестких навыков чтения, но и для совершенствования мягких навыков и повышения мотивации учащихся. Комплементарный характер жестких и мягких навыков в лингводидактике предполагает использование интегрированных стратегий обучения. Положительное влияние визуальных шумов на восприятие иноязычного текста проиллюстрировано конкретными заданиями.

**Ключевые слова:** мягкие навыки, жесткие навыки, коммуникация, антиципация, лингводидактика, индивидуальный стиль обучения

Востребованность мягких навыков во всех сферах профессиональной деятельности во многом обусловлена антропологическим поворотом в исследованиях мыслительной и социальной деятельности человека. Акцент на твердые/жесткие/профессиональные навыки в образовании и практической деятельности сменился осознанием значимости мягких надпрофессиональных навыков. Этот процесс связан внедрением автоматизации и робототехники в большинство профессий, где необходимы математические и технические алгоритмы, анализ крупных баз данных, либо монотонные однотипные действия. У человека освободился ресурс для деятельности, которую машины выполнять не могут. Ее ценность и эффективность определяются уровнем развития мягких навыков. Понятие мягких навыков хорошо знакомо образовательному сообществу. Появившись в конце XX века в публикациях по вопросам управления предприятиями и бизнесом, оно постепенно получило более широкое толкование. В сфере образования мягкие навыки представляют собой фундаментальный набор компетенций, рассматриваемый как актив и преподавателя, и студента.

Мягкие навыки (soft skills) принято рассматривать в дополнении к техническим, «жестким» навыкам (hard, technical skills), т.е. профессиональным навыкам, обеспечивающим выполнение профессиональных действий. Мягкие навыки – это навыки, связанные с коммуникацией, управлением временем, эффективностью когнитивных операций и индивидуальным стилем обработки информации. Мягкие навыки задействованы в разных сферах жизни, поэтому их эффективное освоение и совершенствование в одной области активно влияет на применение в других.

Мягкие навыки традиционно подразделяются на межличностные и личностные.

Межличностные профессиональные навыки/компетенции – это группа мягких навыков, характеризующая отношения человека с другими людьми в ходе профессиональной деятельности. Они включают в себя: коммуникабельность, навыки взаимодействия с собеседниками, способность преодолевать трудности в общении, лидерские качества,

способность работать в команде, умение аргументировать и убеждать, способность признать культурные, субкультурные и личностные различия.

Большинство исследований мягких навыков сосредоточены именно на этой категории. В фокусе внимания настоящей работы – личностные мягкие навыки, возможности их развития и применения в обучении иностранным языкам. Под личностными мягкими навыками/компетенциями подразумеваются способности, отражающие эмоциональный интеллект и обеспечивающие эффективность обучения. К ним относятся: самоосознание и самоконтроль, эмпатия, критическое мышление, самостоятельность в принятии решений, навыки тайм-менеджмента, самомотивация и стремление к достижению поставленной цели, ответственность, гибкость, способность к концентрации и удержанию внимания.

Владение мягкими навыками и их постоянное совершенствование важны и для преподавателей, и для обучающихся. В практическом смысле между этими категориями четкая граница, в когнитивно-психологическом она не так очевидна, т.к. учитель не перестает учиться. В сфере образования мягкие навыки представляют собой фундаментальный набор компетенций, рассматриваемый как актив и преподавателя, и студента.

Кратко остановимся на преимуществах и областях применения мягких навыков преподавателем. Перед преподавателями иностранных языков стоит задача познакомить обучающихся с совершенно новыми правилами, концепциями и способами мышления. Языковому образованию могут повредить трудности в общении, недостаточная осведомленность о культуре и демотивация. Таким образом, некоторые ключевые мягкие навыки окажутся особенно полезными для преподавателя в руководстве учащимися в процессе изучения языка и, в более общем плане, в их эмоциональном и когнитивном росте.

Развитие надпрофессиональных навыков коммуникации во всех ее формах – вербальной, невербальной и паравербальной дополняет лингвистическую и дидактическую компетенции преподавателя. Эффективные стратегии паравербальной коммуникации (интонация и темп речи, паузация, тембр голоса) и невербальной коммуникации (жесты, мимика, поза, зрительный контакт) чрезвычайно важны для передачи информации и корректировки этого процесса в ходе занятия.

Навык лидерства включает в себя умение привлечь внимание аудитории, отслеживать и регулировать ее вовлеченность в процесс восприятия и усвоения информации. Он является компонентом общей стратегии развития и поддержания мотивации, строящейся на понимании того, как освоение фундаментальных компетенций поможет развить навыки, значимые для успешной деятельности как в процессе обучения, так и в других сферах жизни.

Навык межкультурного взаимодействия подразумевает осознание культурного разнообразия, понимание ключевых элементов, составляющих культуру, отличную от собственной. Владение этим навыком позволяет наладить инклюзивный диалог со всеми учащимися и оценить их индивидуальность.

Навык поддержания эмоционального комфорта аудитории тесно взаимосвязан с поддержанием ее вовлеченности в процесс обучения. Эта компетенция лежит в основе стратегии социально-эмоционального обучения (social-emotional learning – SEL), включающего пять базовых компетенций: самосознание, самоуправление, социальную осведомленность, навыки взаимоотношений и ответственное принятие решений. Роль социальных и эмоциональных навыков в процессе обучения чрезвычайно важна, поэтому преподавателю необходимо уметь совершенствовать среду обучения, в которой развиваются соответствующие компетенции.

Согласно выводам Р. Шакир, развитие «гибких» навыков в процессе обучения иностранному языку дополняет профессиональную подготовку «универсализмом, позволяющим личности быстро адаптироваться и добиваться успеха в условиях волатильности, неопределенности, сложности и неоднозначности современного мира» [3].

В образовательной практике многих стран внедряется инновационная методика преподавания языков – предметно-языковое интегрированное обучение - Content and Language Integrated Learning (CLIL), с помощью которой учащиеся изучают конкретную дисциплину на языке, отличном от родного. Таким образом, способность интерпретировать сложную информацию с помощью иностранного языка становится способом развития критического мышления, формулирования мнений и разработки стратегий их мотивации.

Изучение иностранного языка больше не становится просто целью, а скорее средством, с помощью которого можно получить всестороннее образование, которое также готовит ученика к жизни после школы.

Изучение иностранного языка включает такие виды деятельности, которые эффективно тренируют определенные мягкие навыки, включая командную работу, критическое мышление и осознание себя и собственных познавательных процессов. Навык осознания собственных когнитивных процессов восприятия, обработки, усвоения и удержания в памяти информации, то есть индивидуального стиля обучения, можно развивать с помощью ряда специальных упражнений, в том числе заданий, направленных на формирование функциональной грамотности посредством смыслового чтения.

Создание стимулирующей образовательной среды подразумевает содействие обучающимся в приобретении уверенности в своих силах при овладении иностранным языком. Одной из стратегий такого содействия является предъявление упражнений, которые в первом приближении вызывают неуверенность в возможности их выполнения, но их концепция и структура разработаны таким образом, что они доступны для выполнения практически любому обучающемуся.

Традиционно выделяемые аспекты владения языком включают в себя жесткие навыки - чтение, говорение, письмо, аудирование. Однако и на этапе формирования, и на стадии применения они могут быть эффективными без межличностных и личностных мягких навыков.

Среди личностных мягких навыков обучающегося следует выделить способность поддержания эмоционального комфорта и эффективности когнитивных процессов в условиях неоднозначности (например, неполное понимание предъявляемого письменного или устного сообщения). Эта компетенция основана на высокой стрессоустойчивости при изучении языка, принятии установки поддержания целостной коммуникации (как с собеседником, так и с текстом) даже в случае невозможности понять текст без использования справочных источников.

В основе концепции упражнений для достижения ощущения комфорта понимания при отсутствии полного знания вокабуляра лежит идея переключения внимания с содержания текста на технику чтения. Такое переключение достигается благодаря использованию «зашумленного» текста, направленному на обучение технике осознанного чтения и целостного понимания высказывания. Этот прием эффективен не только для совершенствования техники чтения, но и для профилактики и коррекции нарушений письма (оптическая дисграфия).

С развитием теории информации исследователи обратили внимание на избыточность языка и текста. В лингвистике это свойство стало интерпретироваться как базовое условие

эффективного приема информации адресатом. Согласно А. Мартине, основной функцией избыточности является борьба с шумом, т.е. обеспечение восприятия сообщения, несмотря на помехи [2].

Одна из стратегий переключения внимания с содержательной стороны на технику чтения включает в себя работу с зашумленными текстами. Почти любой текст содержит около 75 % избыточной информации, то есть соотношение «сигнал – шум» равно одному к трем. Мозг обрабатывает информацию не на уровне каждого слова, а целостно, чему во многом способствует феномен антиципации. По определению И.А. Зимней, антиципация - это «процесс упреждения целого, предвидения элементов, последующих за данным элементом, на основе оценки априорной вероятности их появления в апперцируемом целом» [1, с. 217]. Компоненты сообщения взаимосвязаны фонетической последовательностью и лексической сочетаемостью, характерной для данного языка. Формальная антиципация – это угадывание последовательности звуков в словах и следования конкретных словоформ в предложении. Семантическая антиципация предполагает предвосхищение общего логического строя высказывания.

Обычно шум считается помехой для выполнения когнитивных операций. Как правило, внешние шумы (как аудиальные, так и визуальные) отвлекают от чтения, вызывая негативную или, напротив, позитивную, реакцию. Внимание особенно легко переключается с процесса чтения на внешний раздражитель, если содержание читаемого не представляет интереса. Привыкнув отвлекаться на внешние шумы, человек воспринимает ослабленное внимание как норму, и невнимательность становится стандартным состоянием. Доказано, что наибольшая производительность умственного труда достигается не при абсолютном отсутствии шумов, а при их наличии в определенном объеме.

Приведение в действие механизма стохастического резонанса под воздействием шумов определенного уровня может повысить эффективность когнитивных процессов, снижая уровень дефицита внимания. «Зашумление» графического текста может достигаться различными способами. Поверх текста могут быть наложены графические рисунки, горизонтальные или вертикальные линии, волны, паутинки, решётки, геометрические фигуры. Линии, создающие визуальный шум, могут быть разных цветов, могут перекрывать часть текста или полностью закрывать обзор некоторых букв или даже частей слов. Обработка зашумленного текста способствует развитию навыка управления когнитивной нагрузкой благодаря переносу ее части на быстрое восприятие образов. Зашумление текста может не включать дополнительного визуального ряда, а основываться только на перекомбинации составляющих сообщения.

Приведем примеры «зашумленного» текста. Оригинальный текст «Electronic nose can detect 17 diseases» представлен на платформе Deep English [4]. Обучающимся предлагается прочесть текст вслух.

1. Mats Olsson is an experimental psychologist who studies smell. In one study, he looked at the feelings of revulsion people have to the smell of sickness. He took 8 participants and injected half of them with a compound that activated their immune system. The other half was given a placebo. Olsson then collected the scents of these 8 participants and had a group of 40 people rate the smells. The scents of the sick people were rated as less pleasant than the scents of the healthy people. This suggests that illness can be detected through smell.
2. Скрыта нижняя часть строки

Mats Olsson is an experimental psychologist who studies smell. In one study, he looked at the feelings of revulsion people have to the smell of sickness. He took 8 participants and injected half of them with a compound that activated their immune system. The other half was given a placebo. Olsson then collected the scents of these 8 participants and had a group of 40 people rate the smells. The scents of the sick people were rated as less pleasant than the scents of the healthy people. This suggests that illness can be detected through smell.

### 3. Скрыта верхняя часть строки

Mats Olsson is an experimental psychologist who studies smell. In one study, he looked at the feelings of revulsion people have to the smell of sickness. He took 8 participants and injected half of them with a compound that activated their immune system. The other half was given a placebo. Olsson then collected the scents of these 8 participants and had a group of 40 people rate the smells. The scents of the sick people were rated as less pleasant than the scents of the healthy people. This suggests that illness can be detected through smell.

### 4. Текст без пробелов

MatsOlssonisanexperimentalpsychologistwhostudies smell.Inonestudy,helookedatthefeelings ofrevulsionpeoplehavetothesmellofsickness.Hetook8participantsandinjectedhalfofthem withacompoundthatactivatedtheirimmunesystem.Theotherhalfwasgivenaplacebo.Olssonthen collectedthescentsofthese8participantsandhadagroupof40peoplerratethesmells.Thescentofthe sickpeoplewereratedaslesspleasantthanthescentsofthehealthy people.This suggeststhatillness canbedetectedthroughsmell.

### 5. Текст с лишними буквами

Маафтйй Оолдсбсщочп ips арп ецхжрëечггiомееунитëагl рвслуастhгобlгоцгyипсцт  
влhюо ситпнядгййерс сумдечлëя. Юон олнее scтфукдффуц, нце lфолоëкцепд афт тнhге  
foещевlчiмнbgэс очf гтесвямlосюiкоэп ргеяотроlфе hлаивме тшо tëhже слмюефlпl омf  
scicсжкбптеесщси. Нче тшохоик 8 рчадгжтëдсëимрщайнхтис аеняд iппрjэезсгткещд  
hхаслюф олf тчhшефтm wciyтm h а сюонтсрëолихngd тшhсамт ассютгiрвоажтоецд ткhщеуiгг  
iомстоиипме sëуюсдтуещтt. Тihве обтвhëеэр hфатlпf wтаис ггидупетп а  
рëзëапссëббоë. Опkсyсцоип тчhнееп смoцiло ешсotмепд теhяе сеснегнитbс охf  
tзhяезще 8 раайгвтрифсцийрбарнчтжс абпрd hпарd а гм rбоаияр ожf 4я0 рдефовроlхе  
гшацтфе тдте схтнехlilëso. Тhже гсненнетвс обf тхое sгix снк рйехотрбlше wдечуге  
гëаотчерд азс лиейсps роlщежацсяфнзт теhцаип тюние слсуецпх

tms олf тчhзе hресаюlotдhцy ргеловрмяес. Тihжiкs шиюгтгнехсятлs тbккарт  
iчldппжеюсшs сшапп бце дйеутремсгтуеэд тhзгëойуугоh sзмиеалbз.

### 6. Текст с переставленными буквами

Mtas Oosslн is an eeerхmitпnal pygosoilcsht who stuides sleml. In one stduy, he lkoeod  
at the fienlegs of ruolviesn pleoep have to the sleml of skncessi. He took 8 ptcitaiapnrs and  
ijectned hlaf of tehm with a comnuopd taht acveattid tihер iunmme steyms. The ohetr hlaf was  
gievн a palbeoc. Oolssn tehn cocltleed the secnts of teshe 8 paciiptntras and had a group of  
40 pploee rate the smesll. The scetns of the scik peloep wree reatd as lses pelnaast tahn the  
setncs of the htealhy people. This sgutguess taht ilelnss can be dcetteed tuhgorh.

### 7. Зеркальный текст

eh ,yduets eno nI .llems seiduts ohw tsigolohcysp latnemirepxe na si nosslO staM  
oot eH .ssenkcis fo llems eht ot evah elpoep noisluver fo sgnileef eht ta dekoool  
riehт detavitca taht dnuopmoc a htiw meht fo flah detcejni dna stnapicitrap 8 k  
ecs eht detcelloc neht nosslO .obecalp a nevig saw flah rehto ehT .metsys enummi  
cs ehT .sllems eht etar elpoep 40 fo puorg a dah dna stnapicitrap 8 eseht fo stn  
tlaeh eht fo stnecs eht naht tnasaelp ssel sa detar erew elpoep kcis eht fo stne  
.llems hguorht detceted eb nac ssenlli taht stseggus sihT .elpoep yh



## 8. Перевернутый текст

04 jo people rate smells. The scents the healthy people. This suggests that illness can detected through smell.

## 9. Текст без коротких слов

Mats Olsson is experimental psychologist studies smell. In study, looked the feelings of revulsion people have the smell of sickness. He took 8 participants and injected half of with a compound activated their immune system. The other half given a placebo. Olsson then collected the scents these 8 participants and had a group 40 people rate smells. The scents the sick people were rated as pleasant than the scents the healthy people. This suggests that illness can detected through smell.

При выполнении заданий на чтение зашумленного текста включается механизм тайпогликемии, при котором неосознанно активизируется способность воспринимать деструктурированный текст. Это возможно благодаря явлению антиципации. Упражнения такого типа сначала вызывают удивление и кажутся невыполнимыми. Однако, на практике они оказываются доступными. Будучи игровыми по сути, они способствуют увеличению вовлеченности аудитории в учебный процесс. Важно отметить, что намного быстрее происходит декодирование коротких слов и слов, где переставлены соседние буквы, а не все целиком. Например, деструктурированное слово *sickness* воспринимается легче в варианте *sciksens*, нежели *skncessi*. Еще одним важным аспектом является наличие контекста, который также активизирует антиципацию и без которого распознавание слов происходит сложнее.

Как и упражнения на развитие личностных мягких навыков в целом, такие задания позволяют получить не только конкретный результат – корректное осознанное чтение вслух, но и развивают когнитивную гибкость, адаптивность процессов восприятия и обработки визуальной информации. Применение таких упражнений в ходе обучения иностранному языку доказало свою эффективность в формировании и укреплении личностных мягких навыков благодаря влиянию визуальных шумовых стимулов на восприятие иноязычного текста.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Зимняя, И. А. Лингвопсихология речевой деятельности / И. А. Зимняя. Рос. акад. образования, Моск. психол.-социал. ин-т. - М.; Воронеж : МПСИ Изд-во НПО "МОДЭК", 2001. – 428 с.
2. Мартине, А. Основы общей лингвистики / А. Мартине // Новое в лингвистике. – М.: ИИЛ, 1963. Вып. 3. - С. 356-566.
3. Shakir R. Springer Link. Asia Pacific Education Review, 10.06.2009. С. 309-315. – URL: [https://link.springer.com/article/10.1007 %2Fs12564-009-9038-8](https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs12564-009-9038-8) (дата обращения: 5.10.22).
4. <https://deepenglish.com/lessons/electronic-nose-can-detect-17-diseases/>.

## СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ АЗИАТСКОЙ ЧАСТИ РОССИИ

*Н. Р. Зангеева<sup>1</sup>, В. С. Батомункуев<sup>2</sup>, В. Г. Аюшеева<sup>3</sup>*

<sup>1</sup>Байкальский институт природопользования СО РАН, г. Улан-Удэ  
e-mail: zangeeva@binm.ru

<sup>2</sup>Байкальский институт природопользования СО РАН, г. Улан-Удэ  
e-mail: bvalentins@binm.ru

<sup>3</sup>Байкальский институт природопользования СО РАН, г. Улан-Удэ  
e-mail: a-valentina@binm.ru

**Аннотация.** Анализ демографических процессов является актуальным и значимым для сбалансированного пространственного развития. В данном исследовании проведена комплексная оценка современной пространственно-временной динамики социально-демографического развития регионов азиатской части России за 2010 – 2019 гг. Методика исследования включает классические демографические подходы, а также индексный подход и метод тройного кодирования.

**Ключевые слова:** демографическое развитие, азиатская часть России, метод тройного кодирования, индексный подход.

Пространственно-временной анализ основывается на комплексном анализе геодемографической обстановки (ГО). Основные категории ГО: демографические – естественное и миграционное движение, возрастно-половая структура населения; экономико-демографическая – трудовые ресурсы; социально-демографические – демографическое и миграционное поведение; расселенческие – плотность населения и урбанизированность; этнодемографическая – этнический состав населения с его демографическими различиями; эколого-демографическая – состояние здоровья населения [6].

На сегодняшний день особую актуальность в исследованиях регионального развития имеют комплексные подходы. В данной работе представлены некоторые результаты комплексной социально-демографической оценки, полученной на основе метода тройного кодирования и индексного подхода.

Метод тройного кодирования – картографический метод трехмерного кодирования, который наглядно отражает пространственно-временную динамику демографического развития территории [7].

Рассмотрим применение метода тройного кодирования на примере возрастной структуры. Возрастная структура населения – это распределение людей по разным возрастам. В графической форме возрастная структура изображается в виде пирамиды, ее основание указывает на количество детей, а вершина на количество пожилого возраста. Для картографического отображения были использованы средние показатели по возрастным группам за 2010 и 2019 гг. [1]. (рис. 1-2).

На основе полученных результатов проведена дифференциация регионов по степени изменения возрастной структуры. Так регионы азиатской части России по изменению возрастной структуры делятся на 4 группы.

1 группа, характеризуется незначительными изменениями показателями в возрастной структуре. Среди регионов азиатской части России – Курганская область, Ханты-Мансийский и Чукотский автономные округа.

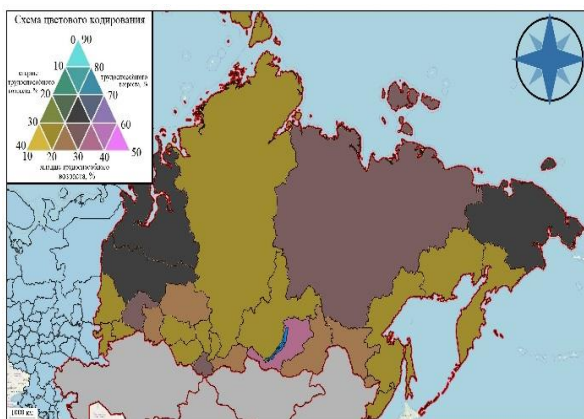


Рис. 1 Возрастная структура населения азиатской части России, 2010 [4]

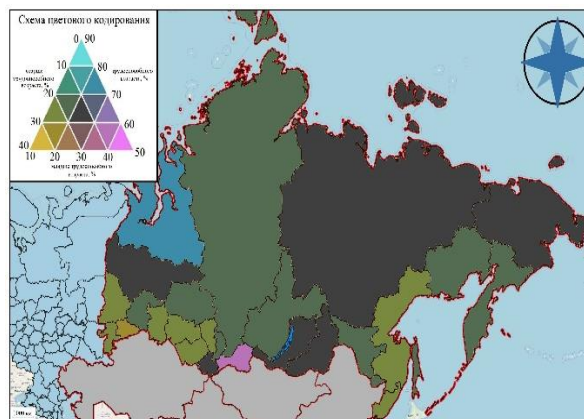


Рис. 2 Возрастная структура населения азиатской части России, 2019 [5]

2 группа, происходит активное старение населения. В разрезе по федеральным округам лидирующие позиции занимают регионы Сибирского федерального округа – Республика Хакасия, Алтайский, Красноярский края, Иркутская, Кемеровская и Новосибирская области. На втором месте регионы Дальневосточного федерального округа – Камчатский, Приморский и Хабаровский края, Магаданская и Сахалинская области. Среди регионов Уральского федерального округа старение населения отмечается в Свердловской и Челябинской областях.

3 группа, характеризуется выравниванием соотношения долей младше и старше трудоспособного возраста. Здесь преимущественно регионы Сибирского федерального округа – Республика Тыва, Забайкальский край, Омская, Томская области), а также регионы Дальневосточного федерального округа – Амурская и Еврейская автономная область.

4 группа, происходит увеличение доли младше трудоспособного населения. Среди регионов азиатской части России можно выделить Тюменскую область и Ямало-Ненецкий автономный округ, республики Алтай, Бурятия и Саха (Якутия).

В целом численный потенциал азиатской части России на 1 января 2021 г. составляет 37 275 тыс. чел., это примерно четверть от общего населения РФ. За 2010 – 2019 гг. в возрастной структуре населения отмечаются негативные тенденции – сокращение численности трудоспособного населения и его старение. Доля возрастной нагрузки за последнее десятилетие увеличилась в 1.3 раза и на 2019 г. составила 799 человек нетрудоспособного населения на 1 тыс. трудоспособного. С учетом прогноза динамики экономически активного населения остро стоит вопрос дефицита трудовых ресурсов (рис. 3).

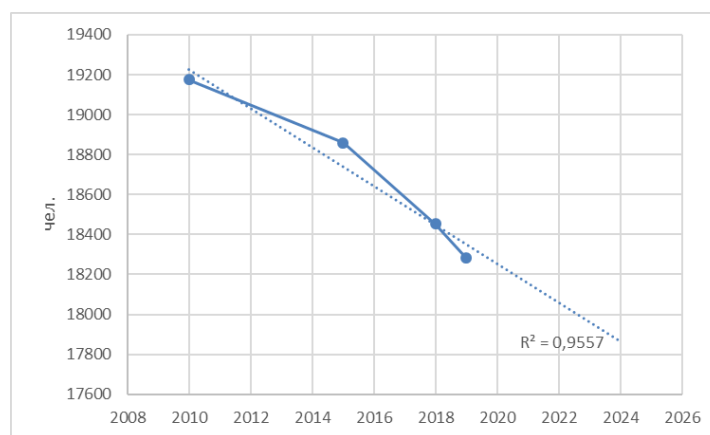


Рис. 3 Прогноз динамики численности экономически активного населения регионов азиатской части России [4, 5]

Также для анализа пространственно-временной динамики демографического развития в полной мере универсальным является уровень урбанизации. На основе уровня урбанизации достаточно четко просматривается динамика структуры расселения (рис. 4-5). Расчет данного показателя основан на индексном подходе Е.А. Ефимовой [2].

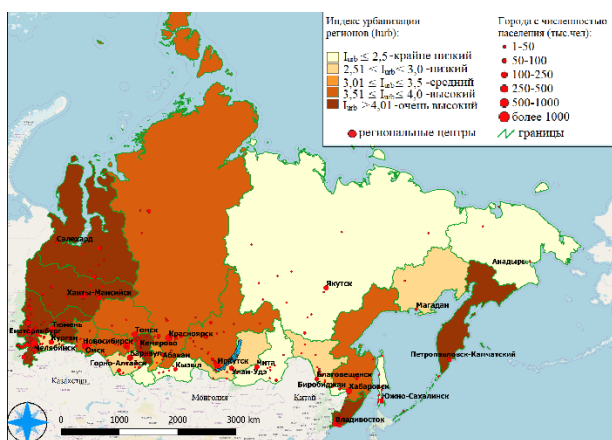


Рис. 4 Уровень урбанизации азиатской части России, 2010 [4]

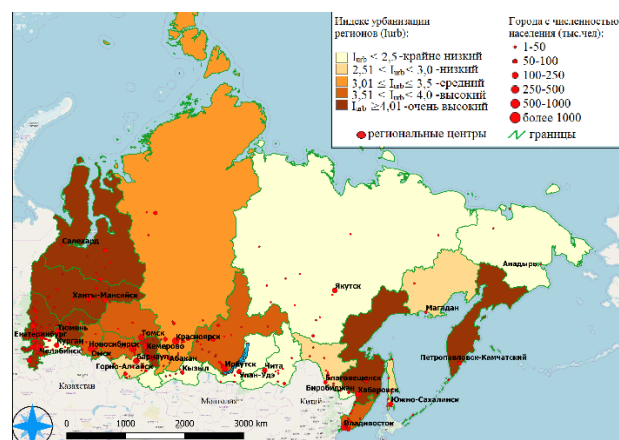


Рис. 5 Уровень урбанизации азиатской части России, 2019 [5]

По уровню урбанизации регионы азиатской части России делятся на 5 групп [3].

1. Регионы с крайне низким индексом урбанизации, к ним относятся в основном регионы с преобладающей долей сельского населения. Доля городского населения низкая 44,7 %. Несмотря на то, что большая доля регионов имеет положительный естественный прирост (Республика Алтай, Республика Тыва, Республика Саха (Якутия)), ГО в целом характеризуется неблагоприятными тенденциями: сокращением численности и плотности населения, снижением уровня рождаемости. Из-за низкого уровня и качества жизни происходит отток населения, что приводит к сокращению людности в населенных пунктах.

2. Регионы с низким индексом урбанизации. По оценке на 2019 год в данную группу вошли Алтайский край, Республика Бурятия, Курганская, Амурская и Магаданская области. В этой группе регионов доминирующую долю от общей численности населения также занимает сельское население, но по сравнению с предыдущей группой здесь возрастает удельный вес городов. Среди демографических процессов, на фоне положительного естественного прироста характерного для многих регионов, негативным является высокий уровень смертности населения и снижение уровня рождаемости.

3. Регионы со средним индексом урбанизации. Данная группа является в большей степени переходной, между группами с низкими индексами урбанизации и высокими. Так, в 2010 г. в нее входили Республика Хакасия и Красноярский край. В результате роста в 2013 г. численности городского населения Красноярский край перешел в группу с высоким уровнем урбанизации.

4. Группу с высоким индексом урбанизации в основном формируют развитые промышленные регионы Сибирского федерального округа – Новосибирская, Омская, Томская, Иркутская области. Регионы данной группы имеют высокий удельный вес городов, разных по численности населения. По уровню и качеству жизни ГО в целом более благоприятная. Однако за рассматриваемый период произошло значительное сокращение совокупного индекса урбанизации в Иркутской области. Это связано с сокращением численности населения в малых городах региона Черемхово, Усть-Илимск, Усолье-

Сибирское. Сокращение численности населения обусловлено старением, высокой смертностью и оттоком экономически активного населения.

5. Группа с очень высоким индексом урбанизации характеризуется высокой долей городского населения – 77.7 % и высоким уровнем жизни. Большая часть этой группы представлена регионами Уральского федерального округа – Ханты-Мансийским, Ямало-Ненецким автономными округами, Тюменской и Свердловской областями. ГО благоприятная, отмечается высокий прирост численности населения, как в результате естественного прироста, так и миграционного притока населения.

Таким образом, на основании проведенной социально-демографической оценки по возрастной структуре и по уровню урбанизации отмечаются резкие диспропорции. Наиболее благополучную геодемографическую обстановку имеют как правило экономически развитые регионы азиатской части России, для большей части регионов характерны негативные демографические процессы, обусловленные не только сложившейся демографической структурой, но и низким уровнем социально-экономического развития, неразвитостью транспортной и социально-экономических инфраструктур, а также отдаленностью от развитых экономических центров.

С позиции частного геодемографического рассмотрения практическая значимость метода тройного кодирования и индексного подхода очевидна. Данный метод и подход универсальны для пространственно-временного анализа, так как позволяют синтезировать демографические параметры и пространственно отображать происходящие изменения, что немаловажно в разработке адресных программ регионального развития.

*Работа выполнена в рамках бюджетного проекта БИП СО РАН № 122021800169-0*

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аюшева, В. Г. Пространственный анализ возрастной структуры населения Азиатской России и сопредельных территорий / В. Г. Аюшева, В. С. Батомункуев, Н. Р. Зангеева, Н. В. Емельянова // География и природные ресурсы. 2021. Т. 42. № 1(165). DOI 10.15372/GIPR20210103
2. Ефимова, Е. А. Региональные аспекты урбанизации в России / Е.А. Ефимова // Региональная экономика: теория и практика. 2014. № 43 (370).
3. Зангеева Н. Р., Батомункуев В. С., Аюшеева В. Г. Анализ пространственного развития урбанизации регионов Азиатской России / Н. Р. Зангеева, В. С. Батомункуев, В. Г. Аюшеева // Тихоокеанская география. 2021. № 1(5). DOI 10.35735/tig.2021.5.1.004
4. Регионы России. Основные социально-экономические показатели городов. Стат. сб. 2011. – URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2011/region/reg-gor11.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2011/region/reg-gor11.pdf) (дата обращения: 22.03.2022).
5. Регионы России. Основные социально-экономические показатели городов. Стат. сб. 2020. – URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2020/region/reg-gor20.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2020/region/reg-gor20.pdf) (дата обращения: 22.03.2022).
6. Федоров, Г. М. Об актуальных направлениях геодемографических исследований в России / Г.М. Федоров // Балтийский регион. 2014. № 2(20). DOI 10.5922/2074-9848-2014-2-1.
7. Olson, J. M. Color and the computer in cartography // Color and the Computer. Boston: Academic Press, 1987.

## ТРАНСФОРМАЦИЯ СЕЛЬСКИХ СИСТЕМ РАССЕЛЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ В УСЛОВИЯХ ДЕПОПУЛЯЦИИ

*Ю. М. Зеленьук<sup>1</sup>, С. А. Салатин<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет», г. Иркутск  
e-mail: zelenyuk.jm@yandex.ru

<sup>2</sup> ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет», г. Иркутск  
e-mail: serzhik19vision@gmail.com

**Аннотация:** На примере Иркутской области раскрываются изменения системы сельского расселения под влиянием процесса депопуляции. Рассматривается период с первой после распада Советского Союза Всероссийской переписи населения 2002 г. до последней 2021 г. Сопоставительный анализ показывает ярко выраженную деградацию сельского расселения большинства муниципальных районов области за пределами Иркутской агломерации, сужение экономически и социально активного пространства до линий основных транспортных магистралей.

**Ключевые слова:** система расселения, депопуляция, сельские населенные пункты, Иркутская область.

### **Введение**

В последние годы развитие сельского расселения России характеризуется крайней нестабильностью, обусловленной рядом социально-экономических проблем. Усиление процесса урбанизации и рост конкурентных экономических преимуществ в пользу крупных и крупнейших городов сопровождаются снижением численности и жизненного уровня населения, проживающего в малых городах, поселках городского типа и сельских населенных пунктах [1]. Изменения, которые сейчас происходят в сельской местности настолько глубоки, что затрагивают разные уровни системы расселения от районных административных и экономических центров до мелких и мельчайших сел и деревень, которые всегда были наиболее уязвимыми элементами в общей системе расселения.

Иркутская область является значимым примером для изучения расселенческой трансформации в силу ряда факторов: 1) удаленности и периферийности региона исследования, что всегда делало проблему заселенности актуальной; 2) обширности территории с разнообразием систем расселения – от высокоурбанизированной зоны Иркутской агломерации до дисперсного, преимущественно малолюдного расселения в периферийной зоне области; 3) многолетняя депопуляция, характерная для региона в целом и особенно выраженная в сельской местности. Депопуляция ведет к деградации сети населенных пунктов, упрощению их функциональной и численной структуры, что для регионов с огромными пространствами чревато не только потерей человеческого потенциала, но и утратой контроля над значительными территориями.

### **Методы исследования и материалы**

Методика исследования основана на комплексном подходе, включающем методы статистико-демографического и математического анализа, геоинформационного картографирования и сравнительно-географического исследования. Информационной базой послужили материалы Всероссийских переписей населения 2002 [2, 5], 2010 [3], 2021 годов. В связи с тем, что данные по численности постоянного населения в разрезе отдельных населенных пунктов по результатам последней переписи (2021 г.) еще не опубликованы, то

статистико-демографический анализ был основан на материалах, полученных по индивидуальному запросу от Федеральной службы государственной статистики по Иркутской области.

### **Результаты исследования**

Современная демографическая ситуация в Иркутской области характеризуется значительными колебаниями основных демографических показателей – рождаемости, смертности, естественного прироста и численности населения. Особенности естественного движения в совокупности с многолетним миграционным оттоком определили ярко выраженные депопуляционные тенденции на большей части территории Иркутской области, за исключением зоны Иркутской агломерации, в орбиту которой вовлечены и сельские населённые пункты (рис. 1).

Длительные условия депопуляции и экономического упадка в которых происходило развитие сельских населённых пунктов, существенно повлияли на сформировавшуюся еще в советское время систему сельского населения. Анализ изменения численности и людности сельских населённых пунктов (СНП) показывает, что за почти два десятилетия (с 2002 по 2021 гг.) количество населённых пунктов неуклонно сокращалось. Так, если в начале XXI в. на территории Иркутской области было более полутора тысяч СНП (1509), в 2010 г. – 1494, то в 2021 г. перепись зафиксировала только 1464 СНП. Сокращается количество наиболее многочисленных СНП: крупнейших (свыше 1 тыс. чел.) с 129 (2002 г.) до 107 (2021 г.), крупных (от 501 до 1 тыс. чел.) с 203 до 160 СНП и средних (от 101 до 500 чел.) с 614 до 507 СНП. Рост количества малых (от 51 до 100 чел.) и мельчайших (до 50 чел.) СНП является следствием перехода поселений из более многочисленных в менее людные группы. А так как мельчайшие населённые пункты достаточно быстро переходят в категорию СНП без населения (количество таких населённых пунктов за обозначенный период увеличилось в 2 раза с 39 до 82) или упраздненных (по данным последней переписи их 50), а малые в мельчайшие, то тенденция обезлюдения села наблюдается почти повсеместная (рис. 2). Пространственно стабильными, с сохранением систем расселения и ростом численности населения, являются территории Иркутского, Шелеховского, Усольского районов, сельские населённые пункты Ангарского городского МО, т. е. территории в составе Иркутской агломерации, где активно идут процессы субурбанизации и рурбанизации, а растущая маятниковая и общая миграция меняет социальную, профессиональную, демографическую структуру сельского населения; уровень благоустройства сельских поселений. Зона относительной устойчивости распространяется и на Байкальскую рекреационную зону (преимущественно Ольхонского района).

Система расселения региона как совокупность взаимосвязанных населённых пунктов на его территории постоянно меняется, каждому историческому периоду развития свойственны определённые тенденции, которые во многом являются следствием происходящих социально-экономических процессов [4]. Проблема обезлюдения села была актуальной и в советское время. Под влиянием процесса урбанизации и попыток реконструкции села, следствием которой стала ликвидация «неперспективных» сельских поселений, изменение структуры системы сельского расселения происходило постоянно. Однако средние и крупные села вместе с посёлками городского типа (ПГТ) формировали достаточно устойчивый каркас системы расселения, объединяющий экономическими и культурно-бытовыми связями другие поселения.

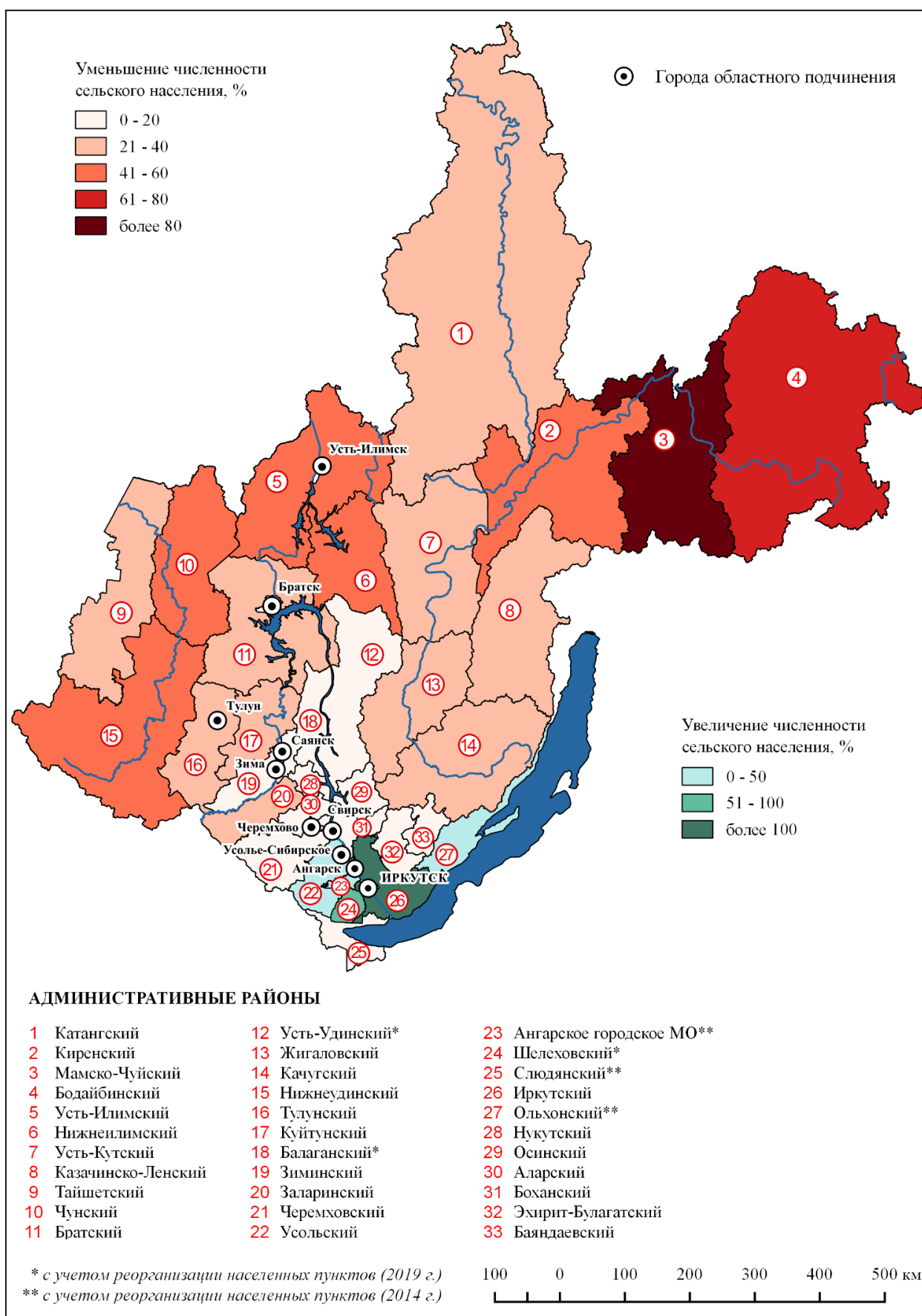


Рис. 1 Темпы прироста численности сельского населения муниципальных образований Иркутской области в 2021 г. к 2002 г.



Становление и развитие рыночной экономики в России привело к существенной социально-экономической дифференциации территорий по линии центр – периферия, выраженной в росте первого и постепенной или стремительной деградации последней. Эта особенность прослеживается и в Иркутской области на макроуровне (Иркутская агломерация – периферия области). Однако такая закономерность не характерна для большинства муниципальных образований на мезо- и микроуровнях. Предполагаемое перераспределение ресурсов по линии центр–периферии зачастую не происходит. Исследование динамики систем расселения на уровне муниципальных образований показывает, что для большинства районов характерна выраженная деградация как муниципального центра(ов), так и периферии, что можно наблюдать на территории Мамско-Чуйского, Киренского, Нижнеилимского, Казачинско-Ленского и др. районов.

### **Выводы**

Таким образом, проведенный анализ позволяет сделать вывод об основных тенденциях трансформации сельских систем расселения Иркутской области:

1) сохраняется наметившаяся в последние десятилетия тенденция к повышению территориальной концентрации населения в высокоурбанизированных зонах региона. Центром притяжения становится Иркутская агломерация, которая стимулирует рост численности сельского населения в зоне своего влияния;

2) сохраняется и под влиянием процесса депопуляции усиливается тенденция перехода сельских поселений из более многолюдных категорий в менее людные, что в свою очередь способствует увеличению размеров экономически и социально неактивного пространства;

3) для большинства муниципальных образований характерна деградация не только периферии (населённых пунктов с разным типом людности), но и муниципальных центров разного уровня, что ведет к потере пространственно-организующей функции;

4) усилившаяся внутренняя территориальная поляризация сельского расселения и в дальнейшем будет способствовать не только деградации средних и исчезновению малых сельских населенных пунктов, но и, в силу ослабления влияния муниципальных центров, потере огромных площадей освоенного ранее пространства.

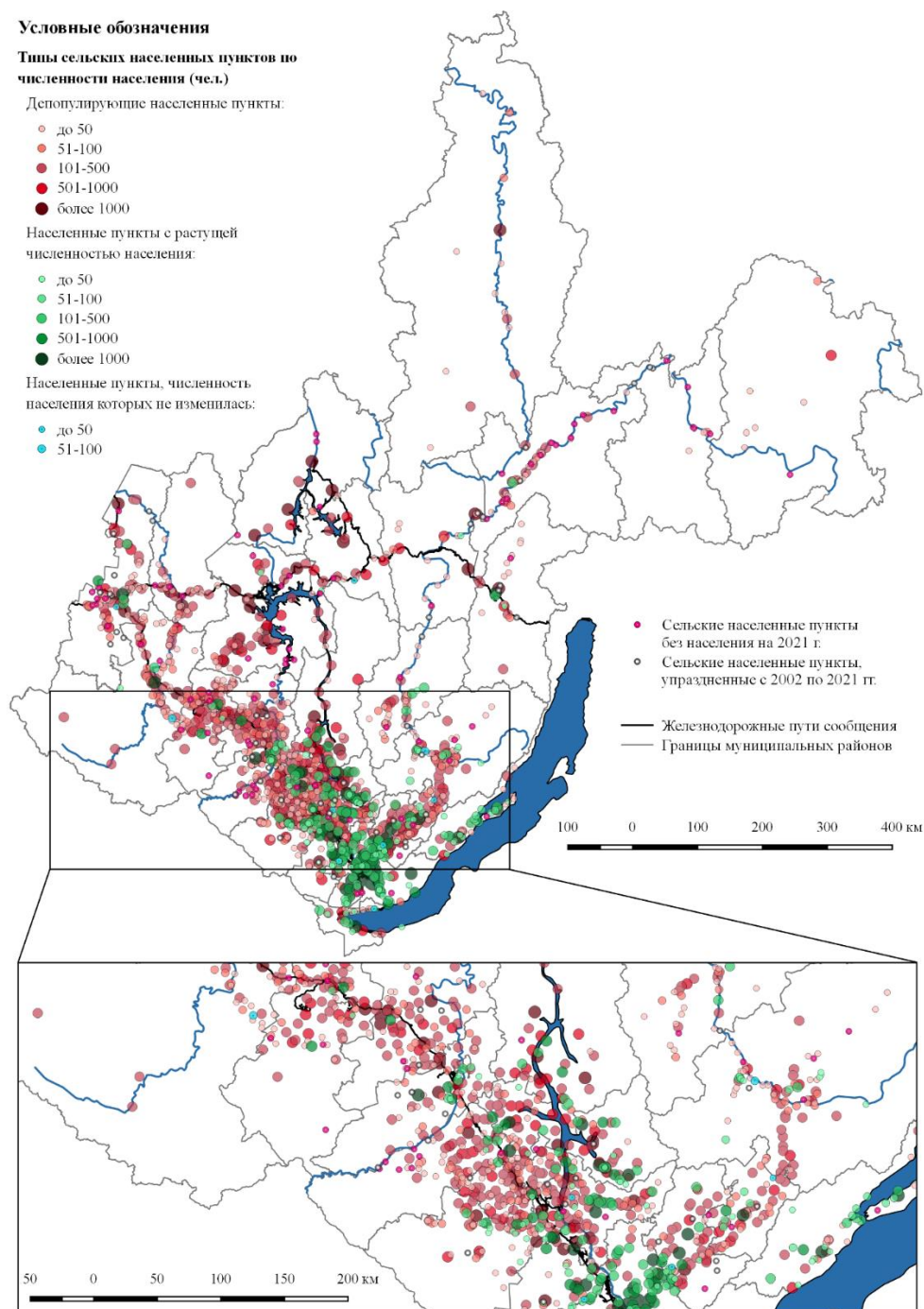


Рис. 2 Сельское расселение населения Иркутской области  
(изменения численности населения в 2021 г. по отношению к 2002 г.)

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Зеленюк Ю. М., Михайлова Е. С. Территориальная организация социальной инфраструктуры сельских поселений (на примере Заларинского района Иркутской области) / Ю. М. Зеленюк, Е. С. Михайлова // Известия Иркутского государственного университета. Серия Науки о Земле. – 2020. – Т. 31. – С. 16–25.
2. Итоги Всероссийской переписи населения 2002 г. по Иркутской области, включая Усть-Ордынский Бурятский автономный округ [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики: сайт. – URL: [https://irkutskstat.gks.ru/storage/mediabank/1\(9\).pdf](https://irkutskstat.gks.ru/storage/mediabank/1(9).pdf) (дата обращения 18.10.2022).

3. Итоги Всероссийской переписи населения 2010 г. по Иркутской области. Статистический бюллетень [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики: сайт. – URL: <https://irkutskstat.gks.ru/storage/mediabank/3vpiJbEv/totals-vpn2010-2.pdf> (дата обращения 18.10.2022).

4. Овсянников, А. С. Современные процессы расселения населения староосвоенного региона России (на примере Воронежской области): дис. канд. геогр. наук. – Воронеж. – 2014. – 222 с.

5. Численность сельских жителей в разрезе населенных пунктов Иркутской области, включая Усть-Ордынский Бурятский автономный округ (по итогам Всероссийской переписи населения 2002 г.) [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики: сайт. – URL: [https://irkutskstat.gks.ru/storage/mediabank/2\(10\).pdf](https://irkutskstat.gks.ru/storage/mediabank/2(10).pdf) (дата обращения 18.10.2022).

УДК 616.98:578.2

## ПОПУЛЯЦИОННЫЙ ИММУНИТЕТ К COVID-2 У ЖИТЕЛЕЙ «АКАДЕМГОРОДОКА» ГОРОДА ИРКУТСКА

*П.О. Иноземцев<sup>1</sup>, Л.В. Коробейникова<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> Иркутский научный центр СО РАН, г. Иркутск

e-mail: thiopentalum@yandex.ru

**Аннотация:** Целью исследования явилось определение уровня и структуры популяционного иммунитета к SARS-CoV-2 на примере сотрудников ИНЦ СО РАН в период вакцинирования и интенсивного распространения COVID-19. В протокол исследования включено 192 человека, являющиеся научно-преподавательским составом сотрудников Иркутского научного центра, в том числе 64 человека старшей возрастной группы 65+. Результаты и обсуждение. Максимальный уровень серопревалентности выявлен среди возрастной группы «60–80 лет» (83,5 %).

**Ключевые слова:** COVID-19, пандемия, антитела, коллективный иммунитет

Пандемия новой коронавирусной инфекции COVID-19 в России и в Мире остается одним из главных событий нового тысячелетия. Важная роль в борьбе с заболеванием отводится изучению развития популяционного иммунитета к вирусу SARS-CoV-2 с целью оценки динамики формирования постинфекционного гуморального иммунитета, прогноза развития эпидемиологической ситуации [4], выявления особенностей эпидемического процесса, а также планирования мероприятий по специфической и неспецифической профилактике заболевания. В связи с этим, оценка формирования популяционного иммунитета к вирусу SARS-CoV-2 является актуальным направлением исследований. Разработка вакцины против коронавирусной инфекции COVID-19 стала критически важной задачей для системы здравоохранения в 2020 году. После прохождения испытаний и поступления вакцин от COVID-19, таких как "Спутник V", эта болезнь остается важной проблемой для здравоохранения и экономики страны [3], не исключена возможность возникновения новых волн заболеваемости [7]. Отчасти это связано с отказом доли населения от вакцинации по различным причинам.

Первый случай заболевания COVID-19 в Иркутской области был диагностирован 21 марта 2020 г. В Иркутской области подъем заболеваемости зафиксирован на два месяца позже по сравнению с центральными регионами РФ. На начальном этапе развития эпидситуации в апреле – мае преобладали завозные случаи заболеваний из неблагополучных регионов европейской части Российской Федерации и преимущественно из стран ближнего зарубежья. Установлено неравномерное территориальное распределение заболеваемости COVID-19 в Иркутской области. Иркутск и Иркутский район являются наиболее проблемными территориями по распространению COVID-19, на Иркутск, приходится до 70,5 % от общей заболеваемости новой коронавирусной инфекцией, а показатели заболеваемости превышают среднеобластной уровень в 2–6 раз [1,2]. При оценке серопревалентности к вирусу SARS-CoV-2 проводимой в 2020 году среди жителей Иркутской области, установлено, что в городе Иркутске, серопревалентность составила  $4,8 \pm 0,6$  % [5].

Для разработки прогноза развития эпидемиологической ситуации, а также для планирования мероприятий по специфической и неспецифической профилактике COVID-19 необходимы дальнейшие исследования состояния коллективного иммунитета к вирусу SARS-CoV-2. Наличие широкой иммунной прослойки среди населения может служить эффективным фактором снижения темпов распространения возбудителя. Согласно опубликованным данным, пороговый уровень популяционного иммунитета, необходимый для угасания ряда инфекций, составляет 60–70 % [6].

Несмотря на предпринимаемые правительством Иркутской области меры по предотвращению распространения заболевания, отмечается неуклонный рост заболеваемости с июня 2021 года. Максимальное число вновь выявленных инфицированных COVID-19 отмечается в городе Иркутске, так как он является региональным центром, а также самым и густонаселённым городом Иркутской области.

**Цель исследования.** Целью настоящей работы было определение уровня и структуры популяционного иммунитета к SARS-CoV-2 среди населения района «Академгородок» г. Иркутска в период вакцинирования и интенсивного распространения COVID-19. Определение уровня и сравнение количества антител среди привитых и перенесших заболевание COVID-19.

**Материалы и методы.** Исследование проводилось методом анкетирования. На наличие специфических антител к SARS-CoV-2 обследовано 192 человека в возрасте от 20 года до 87 лет. Антитела определяли иммуноферментным методом. Все исследования были выполнены с добровольного информированного согласия обследованных субъектов и соответствовали этическим нормам Хельсинской декларации (2000г.) Протокол исследования утверждён Комитетом по биомедицинской этике ИИЦ СО РАН. Статистическую обработку данных проводили с помощью программы Statistica10. Для оценки достоверности различий сравниваемых показателей использовали уровень вероятности  $p < 0,05$ .

**Результаты.** Максимальные показатели коллективного иммунитета установлены в старшей возрастной группе 60–80 лет (83,5 %), старше 80 лет (70,9 %) и лиц от 40-60 лет (75,4 %). У обследованных участников исследования ни в одном случае, после прививки от новой коронавирусной инфекции не выявлено антител SARS-CoV-2 IgM, при сравнительном исследовании специфических антител класса G не выявлено достоверных различий среди привитых и переболевших сотрудников.

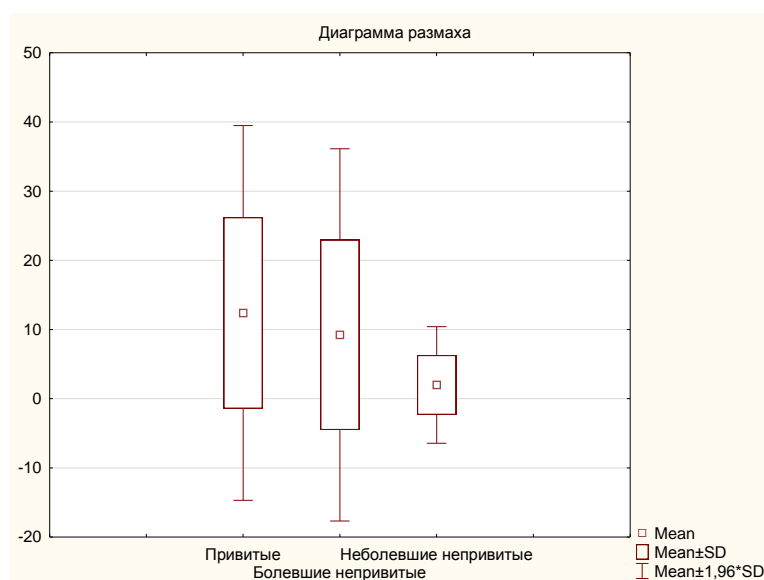


Рис. 1 Количество антител SARS-CoV-2 IgG среди сотрудников ИНЦ СО РАН

Результаты исследования коллективного иммунитета к SARS-CoV-2 необходимы для разработки прогноза развития эпидемиологической ситуации, а также для определения оптимального времени для проведения ревакцинации среди привитого населения.

**Заключение.** Таким образом, популяционный иммунитет к вирусу SARS-CoV-2 среди населения отдельно взятого района «Академгородка» города Иркутска составил 77 %. Необходимы дальнейшие исследования, наблюдение и контроль уровня антител, для определения оптимального времени для проведения ревакцинации [8,9], либо разработки программы иммунореабилитации, перенесших COVID-19.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Балахонов С.В., Чеснокова М.В., Пережогин А.Н., Никитин А.Я., Каверзина С.В., Бренева Н.В., Дугаржапова З.Ф., Савиных Д.Ф., Поталицина Н.Е., Гаврилова Т.А., Лиханова Н.А., Чумаченко И.Г., Хакимова М.И. Эпидемиологическая ситуация по COVID-19 в Иркутской области и прогноз ее распространения. Проблемы особо опасных инфекций. 2020; 4:34–40. DOI: 10.21055/0370-1069-2020-4-34-40.
2. Балахонов, С. В. и др. Популяционный иммунитет к вирусу SARS-CoV-2 у жителей Иркутской области в динамике развития эпидемического процесса //Acta Biomedica Scientifica. – 2021. – Т. 6. – №. 4. – С. 273-283.
3. Максимова, Е. В. Влияние коронавируса на экономику России / Е. В. Максимова, А. Г. Рябцев, О. А. Сазонова //Инновации и инвестиции. – 2020. – №. 4. – С. 283-286.
4. Никитин А. Я., Чеснокова М. В., Балахонов С. В. Алгоритм и результаты краткосрочного прогноза изменения коэффициента распространения COVID-19 в субъектах Российской Федерации / А. Я. Никитин, М. В. Чеснокова, С. В. Балахонов //Проблемы особо опасных инфекций. – 2021. – №. 3. – С. 98-105.
5. Попова А.Ю., Ежлова Е.Б., Мельникова А.А., Балахонов С.В., Чеснокова М.В., Дубровина В.И., Лялина Л.В., Смирнов В.С., Трухина А.Г., Пережогин А.Н., Пятидесятникова А.Б., Брюхова Д.Д., Киселева Н.О., Гефан Н.Г., Гаврилова О.В., Гаврилова Т.А., Ломоносова В.И., Тотолян А.А. Опыт исследования серопревалентности к вирусу SARS-CoV-2 населения

Иркутской области в период вспышки COVID-19. Проблемы особо опасных инфекций. 2020; 3:106–113. DOI: 10.21055/0370-1069-2020-3-106-113

6. Смирнов, В.С. Биология возбудителей и контроль гриппа и ОРВИ / В. С. Смирнов, В. В. Зарубаев, С. В. Петленко. - СПб: Гиппократ; 2020.- 336 с.

7. Шевердак, П. Д. Использование вакцин для формирования адаптивного иммунного ответа. – 2021 / П.Д. Шевердак. Актуальные проблемы современной медицины и фармации-2021». – Минск, БГМУ (14.04-16.04). ISBN: 978-985-21-0765-5

8. Acuña-Zegarra MA, Díaz-Infante S, Baca-Carrasco D, Olmos-Liceaga D. COVID-19 optimal vaccination policies: A modeling study on efficacy, natural and vaccine-induced immunity responses. *Math Biosci.* 2021;337:108614. doi:10.1016/j.mbs.2021.108614

Moghadas, S. M., Vilches, T. N., Zhang, K., Nourbakhsh, S., Sah, P., Fitzpatrick, M. C., & Galvani, A. P. (2021). Evaluation of COVID-19 vaccination strategies with a delayed second dose. *PLoS biology*, 19(4), e3001211.

УДК 330.142

## **ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: МОЖНО ЛИ НАУЧИТЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ?**

*Н. Я. Калюжнова*

ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет», г. Иркутск  
2010nyk@mail.ru

**Аннотация.** Обсуждаемые вопросы статьи: что такое предпринимательский человеческий капитал? Накапливается ли он в процессе обучения предпринимательству? Какие черты присущи предпринимателю? Чему следует учить в вузе, чтобы это способствовало развитию предпринимательства? Эмпирической основой исследования является изучение кейсов - историй жизни и становления известных зарубежных и российских предпринимателей. Источниками кейсов явились десять книг, героями которых являются выдающиеся предприниматели. Полученные результаты свидетельствуют о том, что предпринимательская деятельность однозначно не связана с образованием экономического профиля, предпринимательство было осознанным, а не вынужденным выбором. Выделены общие характеристики предпринимателей – склонности и способности, развитые предрасположенности, навыки и мотивации героев кейсов. Сделана рекомендация о необходимости создания положительного имиджа предпринимательства как определенной престижной профессии, что существенно для стимулирования мотивации обучающихся к предпринимательству.

**Ключевые слова:** предпринимательский капитал, человеческий капитал, эмоциональный капитал, доверие, социальный капитал, обучение.

В настоящее время развернуто широкое обучение предпринимательству в вузах и бизнес-школах России, на курсах центров «Мой бизнес» и в предпринимательских он-лайн школах. Однако масштаб предпринимательства, если ориентироваться на число субъектов малого и среднего предпринимательства (МСП), практически не растет. В 2019 г. доля тех, кто намерен заняться предпринимательством, немного увеличилась в сравнении с 2001 г. с 2,9 до 4,3 % [29]. Всего 2-9 % граждан видит возможность для себя открыть бизнес. В то же время по данным «Опоры России» сфера МСП обеспечивает 30 % занятости населения, ее нужно как

минимум воспроизводить как источник доходов, необходимый для формирования человеческого капитала. Развитие предпринимательства особенно актуально в условиях санкций, которые способствовали уходу из страны значительного числа западных (и не только) предпринимателей, в связи с чем частично нарушены цепочки поставок, стоит задача их восстановления и развития производства товаров и услуг импортозамещения.

В данной статье обсуждается связь между предпринимательским образованием и предпринимательством в контексте развития теории человеческого капитала (ЧК).

Классическая методология Беккера – Шульца рассматривает человеческий капитал как индивидуальный запас знаний, навыков, умений и мотивации человека [5], потенциальный источник будущих заработков [6].

Развитие концепции человеческого капитала происходит за счет включения новых элементов в состав человеческого капитала и параметры его измерения. В международном проекте Всемирного банка «Человеческий капитал» в качестве его элементов выделяют образование, здоровье и продолжительность жизни. Накопленный ЧК трактуется как фактор увеличения производительности труда<sup>7</sup> [8].

Введение категории доверия [2] и социального капитала [3] в состав факторов экономического развития [7, 9, 26] также расширяет концепцию человеческого капитала. Состояние социального капитала влияет на накопление и использование человеческого капитала, в частности, на состояние здоровья, что показано нами в [22].

В последние 20 лет все большее распространение получает анализ эмоционального интеллекта индивида [13], в который включают самосознание, самоконтроль, эмпатию и навыки отношений. Эти умения и навыки играют значительную роль в формировании и реализации человеческого капитала. Способы развития эмоционального капитала активно обсуждаются как важное направление в образовании [10].

О том, что в состав человеческого капитала сегодня входит эмоциональный, интеллектуальный и социальный капитал, пишет Л. Граттон в работе, посвященной точкам кипения [14]. Хотя работы, синтезирующей все стороны человеческого капитала, с системой показателей и методов измерения пока нет, тем не менее выделение новых сторон человеческого капитала позволяет находить новые пути для его развития.

Не вызывает сомнений, что человеческий капитал выражается в навыках, знаниях, способностях и здоровье, которые формируются путем инвестиций – в образование, сферу, обеспечивающую здоровье, в развитие социального, эмоционального и интеллектуального капитала. Экономической формой реализации его реализации является доход.

В понятие «предпринимательского капитала» в учебной литературе обычно включают материальный (основной и оборотный) и финансовый капитал. Такой подход не показывает специфику именно предпринимательского элемента, в отличие от понятия промышленного капитала. Еще Т. Шульц выделил предпринимательский элемент человеческого капитала, связанный со способностью к распределению ресурсов, к которым отнесен и сам человек, его время и силы [6]. Т. Эрикссон ввел понятие энтрепренерского (предпринимательского) капитала в противоположность финансовому [1]. Sethna, Jones, Harrigan P. определяют

---

<sup>7</sup> Уровень образования измеряется по количеству лет, которые ребенок может рассчитывать проучиться в школе к моменту достижения им 18 лет, с учетом начала дошкольного обучения в возрасте 4 лет. Здоровье измеряется показателем выживаемости взрослых и показателем распространенности низкорослости среди детей в возрасте до 5 лет. «Индекс человеческого капитала измеряет уровень производительности следующего поколения работников в сравнении с идеальной производительностью при полном образовании и отменном здоровье» [8].

предпринимательский капитал как «физический, организационный, технологический, человеческий, культурный, социальный и символический капитал владельцев бизнеса и их фирм» [Цит. по 13].

Имеет смысл выделить понятие предпринимательского человеческого капитала как совокупности характеристик, которые свойственны предпринимателям, отличают их от наемных работников, проявляются в предпринимательской деятельности и дают экономическую реализацию в форме дохода. Как известно, классическая микроэкономика выделяет в прибыли процент и предпринимательский доход как формы доходов экономических агентов – собственника капитала и предпринимателя.

Характеристики предпринимателя как особого экономического агента изучаются давно, дискуссия идет относительно черт предпринимателя и функций, которые он выполняет в экономической системе. Р. Кантильон и Ф. Найт выделяли в качестве основной функции предпринимателя принятие решений в условиях неопределённости, и понимали его доход как плату за риск. Й. Шумпетер акцентировал внимание на функции реализации инноваций. По мнению Ф. Мизеса предприниматель находит применение факторам производства, что ранее Ж.Б.Сэй назвал координацией факторов производства.

Относительно черт предпринимателя имеется разнообразие мнений. Дж.М. Кейнс писал, что он активен, способен рисковать, уверен в своих действиях, стремится к богатству, но не всегда рационален. К качествам предпринимателя относят гибкость, смелость мышления, решительность, знание фактов, удачу [29]. Также называют способность организовать и объединить различные ресурсы, интуицию, ослабленное чувство опасности, непризнание бюрократических процедур, самонадеянность, фанатичную преданность идее [11]. В [16] выделяют некие предпринимательские силы, к которым относят: инстинкт миллионера, волю, точность, любознательность и ответственность.

Фирмой McVer and Company разработан так называемый профиль предпринимателя, который затем стал использоваться Американской ассоциацией управления для выявления предпринимательского потенциала различных стран. В профиле выделена 21 личностная характеристика удачливых предпринимателей. 10 наиболее важных таковы: 1. Поиск возможностей и инициативность 2. Упорство и настойчивость. 3. Готовность к риску. 4. Ориентация на эффективность и качество. 5. Вовлеченность в рабочие контакты (принимает на себя всю ответственность и идет на личные жертвы для выполнения работы). 6. Целеустремленность. 7. Стремление быть информированным. 8. Систематическое планирование и наблюдение. 9. Способность убеждать и устанавливать связи. 10. Независимость и самоуверенность [11]. Генеральным свойством подобных личностей отмечено «непреодолимое внутреннее стремление» к преобразующей деятельности. На наш взгляд, в профиле и других характеристиках предпринимателей отражены разнородные элементы: природные склонности, сознательно развитые способности, навыки и мотивация.

В силу наличия общих черт, можно выделить предпринимателей в особую страту людей, имеющих подходящие для предпринимательства врожденные способности, развитые предрасположенности, определенные навыки и движущие мотивы.

Можно ли сформировать и развить предпринимательские способности и навыки через обучение? Связь обучения предпринимательству с формированием предпринимательского слоя изучается также сравнительно давно. Людвиг Фон Мизес, в частности, считал, что предпринимательская деятельность (ПД) носит творческий характер, и потому данному виду деятельности невозможно научить. Развивает ли обучение предпринимательству желание заняться ПД? Какие знания передавать и через какую систему образования – вузы и/или курсы



для предпринимателей? Если обучать, то чему – конкретным бизнес-дисциплинам или формировать стремление к активной преобразующей деятельности? Как преподавать, чтобы стимулировать развитие нужных качеств? Эти вопросы в той или иной мере изучаются и российскими авторами [16, 24, 30].

В коллективном исследовании П. Сорокина, А. Повалко, С. Черненко исследованы цели и результаты обучения предпринимательству в вузах России и мира. Авторами изучены 63 международных программы обучения предпринимательству, а также обучение в российских вузах по курсу «Инновационная экономика и технологическое предпринимательство» [16]. Отмечено наличие несогласованности и большого разброса в мировой литературе и практике в отношении того, что следует преподавать в программах обучения и какие компетенции необходимо развивать.

В исследовании российского сегмента акцент был сделан на изучении методов и форм преподавания. Важным результатом исследования явилось выделение эффективных методов обучения, к числу которых отнесены: взаимодействие на занятии в виде групповой рефлексии в формате командной работы, «мозговой штурм», формат публичного представления своего проекта перед группой; проведение на занятиях ролевой игры на тему предпринимательства, выступления приглашенных лекторов-предпринимателей. Выделены характеристики преподавателей, важные для успешного обучения: количество лет преподавания предмета в конкретной сфере/предпринимательстве, опыт работы в сфере предпринимательства, педагогическая компетентность, наличие образования в сфере предпринимательства, организационные и управленческие навыки, увлеченность сферой предпринимательства.

На семинаре в ВШЭ, посвященном обсуждению проведенного исследования, приводились результаты изучения 45 российских программ обучения предпринимательству в неформальном секторе образования. Отмечены такие особенности этих программ: широкое участие государственного сектора (со стороны финансирования), но при этом незначительный охват обучением целевых аудиторий, заложенных в нацпроект развития предпринимательства (военнослужащие, уволенные в запас, люди предпенсионного возраста и т.д.). Выявлено отсутствие в обучении системы оценивания результатов, что противоречит базовым принципам педагогического дизайна. Результативность этих программ для развития предпринимательства поставлена под вопрос. На семинаре развернулась дискуссия по вопросу: что значит учить предпринимательству – как создавать и регистрировать стартапы или развивать в человеке способность действовать в изменчивом мире? Профессором В. Болотовым высказано мнение, что важнее те программы, которые развивают именно агентность, а не учат конкретике ведения бизнеса [27].

И. Шафранская исследовала факторы, формирующие предпринимательские намерения студентов, в том числе роль образования. В модели, предложенной автором, введены 14 компонентов: 6 личных факторов - бизнес-алертность (черта, характеризующая склонность индивида замечать открывающиеся возможности бизнеса, новые идеи и пр.), склонность к риску, отношение к инновациям, организационные и лидерские навыки, уверенность в себе, нацеленность на достижения; 6 внешних факторов, в том числе триггеры - медиа, социальные связи, образование; барьеры - страх провала, отсутствие поддержки, а также 2 мотивационных фактора - мотивация возможностями и мотивация необходимостью. Эмпирически оценено воздействие этих факторов на предпринимательские намерения студентов, изучающих предпринимательство. Автором выявлено, что образование не оказывает статистически значимого влияния на предпринимательские намерения опрошенных (хотя ими отмечена важность бизнес-знаний), в то время как значимо воздействует фактор бизнес-алертности –

способность видеть бизнес-возможности, а также медиа. Медиа оказывают влияние на оба типа мотивации, и в большей степени на мотивацию возможностями. Важной рекомендацией автора является включение в состав образовательной программы мероприятий по активации личных характеристик студентов, способствующих предпринимательству, а также использование менторинга и коучинга со стороны предпринимателей для развития бизнес-алертности обучаемых [31].

Наше эмпирическое исследование состоит в исследовании case-study - историй жизни и успеха известных зарубежных и российских предпринимателей. Теоретической основой является теория человеческого капитала в современном подходе, включающая социальный, эмоциональный и интеллектуальный капитал, и концепция предпринимательского капитала, в которой мы выделяем общие для успешных предпринимателей способности, черты характера, навыки и движущие мотивы ПД. Изучено десять книг, героями которых являются выдающиеся предприниматели прошлого и настоящего, оставившие значительные достижения в виде товаров и направлений бизнеса: Генри Форд (Форд) [34], Тони Шейн (Zappos) [33], Ричард Брэнсон (Virgin) [12], Гай Кавасаки (предприниматель Кремниевой долины) [17], Джон Ф. Лав (МакДональдс) [21], Ингвар Камрад (ИКЕА) [19], Джек Ма (АлиБаба) [20], Рэй Далио (Bridgewater) [15], Олег Тиньков (Тинькофф) [31], Илья Пискулин (Колбас Барабас) [25]. Последний является типичным представителем успешного российского малого бизнеса.

Целью исследования было выявить наличие специального образования, вид мотивации, природные способности и склонности; черты характера, и навыки, присущие героям кейсов. Книги как источники информации обработаны по следующим направлениям:

1. Наличие предпринимательского/экономического образования до начала предпринимательской деятельности (ПД) и обучение в течение жизни.
- 2 Мотивация к ПД: вынужденная (мотивация необходимостью) / невынужденная (мотивация интересом или возможностями).
3. Способности героя, выявленные до начала и в ходе ПД.
4. Черты характера героя, с выделением тех, которые сознательно развивались.
5. Навыки, которые герой произведения имел до начала ПД.
6. Дополнительные факторы, повлиявшие на успех героя.

Гипотезы исследования: начало ПД не обусловлено предпринимательским или экономическим образованием; героям присущи схожая мотивация, схожие способности, черты характера и навыки. Выявленные характеристики суммировались по каждому направлению, если повторялись дословно или близко по смыслу, или указывались отдельно. Обработывались также выводы и рекомендации героя по поводу предпринимательской деятельности, если они содержались в источнике.

При относительно небольшом числе рассмотренных кейсов получен результат, который может быть использован практически. В настоящее время результаты данного исследования находятся в обработке и будут опубликованы полностью позднее. Предварительные результаты подтверждают, что наличие предпринимательского или экономического образования не является условием начала ПД. В то же время все герои окончили полный школьный курс, большая часть имеет университетское образование. Все предприниматели имели навыки практической деятельности в какой-то сфере до начала ПД, успели поработать наемными работниками. Герои кейсов имеют склонность к риску, что выражается в занятии рискованными видами спорта и склонности к рискованным затеям (например, перелет через Атлантику на аэростате, пересечение океана на катамаране). Они

обладают «дозой дерзости», самостоятельностью мышления, стремлением находить возможности (бизнес-алертность), способностью и желанием развивать коммуникационные навыки. Для героев характерна склонность к действию. Характерные движущие мотивы – стремление к совершенству, стремление к высокому социальному статусу, который они связывают с успехом своего дела; гордость за свое дело. Немаловажным фактором оказалась поддержка семьей желания героя иметь свое дело.

Проведённое исследование не может однозначно свидетельствовать, что указанные черты характерны только для предпринимателей, а не для всех успешных людей – ученых, людей культуры и искусства, для этого следует провести аналогичное исследование кейсов выдающихся людей других сфер жизни. Кроме того, исследование следует продолжить в направлении более широкого анализа кейсов российских предпринимателей.

Анализ дает основание для вывода, что для формирования предпринимательства важна среда, в которой успешное предпринимательство обладает высоким статусом, а также нужны условия, в которых поощряется активность и самостоятельность молодежи. Специализированное обучение следует проводить для целевых аудиторий, изъявляющих желание обучаться предпринимательству, в вузе – это магистерские программы и МБА по коммерческим наборам, а также предпринимательские дисциплины по выбору для самых разных направлений обучения. Необходимо введение дисциплин, обучающих межличностной и деловой коммуникации, поскольку именно в ходе общения рождаются инновации как результат диалогового процесса доверительного взаимодействия [11], развивается способность видеть и использовать новые возможности.

Дополнительным результатом исследования является вывод о том, что кейсы – истории жизни предпринимателей – являются ценным источником опыта и мотивации для системы обучения предпринимательству, их следует широко использовать в обучении. В курсе «Технологическое предпринимательство» нами было дано задание магистрантам изучить книгу российского предпринимателя И. Пискулина [25] и выделить рекомендации. Результатом явилось составление резюме «Рецепты успеха начинающему предпринимателю», по поводу многих рекомендаций прошло обсуждение достоинств и недостатков проектов местных предпринимателей из опыта обучающихся.

Результаты исследования нашли отражение в рекомендациях для резолюции Гражданского форума, прошедшего в Иркутске 26 октября 2022 г. Особо важное значение для развития предпринимательства имеет состояния хозяйственно-политической среды, что отмечал еще Й. Шумпетер. В решениях Форума отражены предложения автора по созданию благоприятной среды для предпринимательства в регионе с инфраструктурной, финансовой и управленческой сторон. С результатами исследования данной статьи связана рекомендация о необходимости изменения негативного образа предпринимателя, сформированного в России в 90-х гг. прошлого века как предпринимателя – «бандита», а в 20-х гг. этого века как «несчастливого» и затюканного проверками и мздоимством. Рекомендаций стало «противодействовать мздоимству и проводить активную популяризацию предпринимательской деятельности со стороны государства, формировать положительный образ предпринимателя в фильмах и прессе, проводить конкурсы и выделять гранты местных органов власти на популяризацию предпринимательства в кинофильмах, книгах, на общественных мероприятиях» [28].

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Erikson, T. Entrepreneurial Capital: the Emerging Venture's Most Important Asset and Competitive Advantage // *Journal of Business Venturing*. 2002. Vol. 17(3). P. 275 –290.
2. Fukuyama, F. *Trust: the Social Virtues and the Creation of Prosperity*. London: Hamish Hamilton. 1995.
3. Fukuyama, F. *Social Capital and Civil Society*. The Institute of Public Policy George Mason University. October 1, 1999.
4. Hayek, F. A. *The Use of Knowledge in Society* // *American Economic Review*. 1945.
5. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research. 1975. URL: <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-second-edition>.
6. Shultz, T. *Capital Formation by Education* // *The Journal of Political Economy*. 1967. Vol. 68. P. 571.
7. Woolcock, M. *Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework* // *Theory and Society*. 1998. Vol. 27. P. 151–208.
8. World Bank. 2020. *The Human Capital Project*. World Bank, Washington, DC. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34432>.
9. Zak and Knack 2001, Zak, P.J., and Knack, S. (2001). *Trust and Growth*. *The Economic Journal*. 111:295-321.
10. Zemblyas, M. (2007). *Emotional Capital and Education: Theoretical Insights from Bourdieu*. *British Journal of Educational Studies*, 55(4), 443–463).
11. Агеев, А.И. *Предпринимательство*. М.: Институт экономических стратегий. РУБИН. 2016. 536 с.
12. Брэнсон, Р. *Теряя невинность: как я построил бизнес, делая все по своему и получая удовольствие от жизни*. Стокгольмская школа экономики в Санкт Петербурге; Москва; 2017. 338 с.
13. Гоулман, Д. *Эмоциональный интеллект*. 1995. 544 с.
14. Граттон, Л. *Точки кипения. Как организации, группы и команды создают энергию для развития инноваций*. Пер. с англ. Berrett-Koehler Publishers. 2008. 288 с.
15. Далио, Р. *Принципы жизнь и работа*. М.: «Манн, Иванов и Фербер». 2018. 615 с.
16. Зельдин М.Л., Коршунова М.Р. *Формирование предпринимательского намерения у представителей разных профессий и оценка роли образования* // *Экономика, предпринимательство и право*. 2021. Т. 11. № 5. С.1211-1236.
17. Кавасаки, Г. *Уроки жизни иконы Кремниевой долины*. Пер.с англ. Е. Теклиной. М.: Эксмо. 2021. 141 с.
18. Калюжнова, Н.Я. *Конкурентоспособность в новой экономике* / Иркутск. Иркут. ун-т. 165 с. URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_20392402\\_34290444.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_20392402_34290444.pdf).
19. Кампрад, И. *Есть идея! История ИКЕА* / Ингвар Кампрад, Бертил Торекуль. Пер. с англ. М.: Альпина Паблишер, 2018. 293 с.
20. Кларк, Д. *Alibaba. История мирового восхождения от первого лица*. М.Ж Издательство «Э». 2017. 240 с.
21. Лав Джон Ф. *McDonald's. О чем молчит бигмак?* ЛитМир. Электронная Библиотека. 342 с.

22. Макольская Я.С. Калюжнова Н.Я , Филатов А.Ю. Социальный капитал как фактор индивидуального здоровья человека // Труды ИМЭИ. Вып. 1. Экономика и управления/. – Иркутск: Иркут. ун-т. 2011. 120 с.
23. Найт, Ф. Продавец обуви. История компании Nike, рассказанная ее основателем. Пер. с англ. В.М. Царева. М.: Издательство «Э», 2017. 512 с.
24. Обучение предпринимательству в вузах России и мира: зачем, как и с какими результатами? / Авт. коллектив: П. С. Сорокин, А. Б. Повалко, С. Е. Черненко. НИУ «Высшая школа экономики», Институт образования. М.: НИУ ВШЭ, 2020. 48 с.
25. Пискулин, И. История ИП. История взлетов и падений одного российского предпринимателя. 2022. 266 с.
26. Полищук Л.И. Меняшев Р.Ш. Экономическое значение социального капитала. URL: <https://gigabaza.ru/doc/159373.html>.
27. Программы для предпринимателей нужно «прицелить» – пока создатели курсов не могут определить, кого хотят учить и как оценивать результат. 2021. URL: <https://ioe.hse.ru/news/576856691.html>
28. Резолюция Гражданского Форума. Байкальский гражданский форум г. Иркутск 26 октября 2022 года «Национальные проекты в Иркутской области: реализация, проблемы и пути их решения».
29. Свое дело страшное. Ведомости. 04.10. 2019. Данные опроса Института общественных наук РАНХиГС. <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2019/10/03/812825-svoe-delo-strashnoe>
30. Траут, Дж. Сила простоты. Руководство по успешным бизнес-стратегиям. СПб.: Питер, 2002. 208 с.
31. Тиньков, О. Я такой как все. Альпина Диджитал. 2021. 420 с.
32. Шафранская, И. Н. Можно ли научить предпринимательству: факторы формирования предпринимательских намерений студентов // Университетское управление: практика и анализ / University Management: Practice and Analysis. 2019; 23(3): 79–93.
33. Шейн, Т. Доставляя счастье. От нуля до миллиарда: история создания выдающейся компании из первых рук. М.: Манн, Иванов и Фербер. 2017. 138 с.
34. Форд, Г. Моя жизнь. Мои достижения. М. 2013. 280 с.

## **ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИЕ ТЕХНОЛОГИИ В БЛАГОПОЛУЧИИ ЧЕЛОВЕКА: ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННЫЙ ПОДХОД В ОРГАНИЗАЦИИ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ СОТРУДНИКАМ ИНСТИТУТОВ СО РАН**

*В. В. Киреева<sup>1,2</sup>*

<sup>1</sup>- Иркутский научный центр СО РАН, г. Иркутск  
e-mail: ms.kireevav@mail.ru

<sup>2</sup>- ФГБУЗ Клиническая больница ИНЦ СО РАН, г. Иркутск

**Аннотация:** Целью работы было оценить основные показатели здоровья сотрудников институтов СО РАН и Клинической больницы ИНЦ СО РАН. Провести исследования, которые бы позволили сформировать группы пациентов для применения методов персонализированной профилактики, диагностики и лечения на амбулаторном этапе ведения пациентов с различными заболеваниями. С помощью инструментов персонализированной медицины мы имеем возможность уменьшить время от постановки диагноза до назначения адекватного лечения, повысить эффективность и специфичность терапевтических воздействий, снизить риск нежелательных эффектов, уменьшить время из-за ошибок вследствие применения неэффективных лекарств.

**Ключевые слова:** Здоровье, заболеваемость, болезненность, качество жизни, генетика, персонализированная медицина

В XXI продолжительность жизни человека будет возрастать. К 2025 году количество пожилых людей превысит количество молодых людей и продолжит расти. Когда люди становятся старше их здоровье и благополучие ухудшается, и они требуют усиленного медицинского ухода и внимания. Это отрицательно сказывается на производительности труда и качестве жизни и увеличивает экономическую нагрузку стран. Однако человечество может это переломить, так как находится на границе сдвига технологических возможностей и улучшения здравоохранения. Это позволит людям жить дольше и более продуктивной жизнью. Для государства здоровье населения является одним из наиболее ценных экономических ресурсов. В настоящее время решение проблемы сохранения здоровья граждан России по праву должно стать одним из приоритетов государственной социально-экономической стратегии. От состояния здоровья людей зависит их способность работать с наибольшей отдачей, получать наилучший результат, что обуславливает благополучие общества в целом [6].

Человек подвергается комплексному воздействию взаимосвязанных и обуславливающих друг друга факторов. В настоящее время принято считать, что здоровье на 50 % и более зависит от условий и образа жизни, на 20 % от состояния (загрязнения) окружающей внешней среды, на 20 % от генетических факторов и на 10 % от состояния здравоохранения. Причем одни факторы позитивно влияют на состояние здоровья населения, другие, наоборот, оказывают отрицательное воздействие [7].

В последние десятилетия научные открытия в генетике и медицине позволили накопить большое количество данных, которые лежат в основе болезней, а также об основных причинах старения. В ближайшие 10 лет медицину ждет фундаментальный сдвиг модели от лечения заболеваний к их превентированию и профилактике, ранней диагностике и персонализированной медицине.

В практической деятельности медицинский работник обычно оценивает здоровье отдельного человека, однако для принятия управленческих решений необходимо анализировать здоровье определенных, часто многочисленных групп людей. Правильно собранные и хорошо проанализированные статистические данные о здоровье населения служат основой для планирования оздоровительных мероприятий по сохранению и укреплению здоровья населения на государственном и муниципальном уровнях, разработки современных форм и методов работы организаций здравоохранения, контроля эффективности их деятельности [9].

В рамках работы были взяты показатели здоровья сотрудников институтов СО РАН и Клинической больницы ИНЦ СО РАН(сотрудников), прикрепленных на медицинское обслуживание к Клинической больнице ИНЦ СО РАН в количестве 2655 человек, из них сотрудников институтов – 2379, сотрудников больницы – 276.

На первом этапе была проведена оценка заболеваемости сотрудников (число заболеваний, впервые зарегистрированных за календарный год), которая является важнейшей составляющей комплексной оценки здоровья населения.

В таблице 1 представлена заболеваемость сотрудников за 2021 год. Приведенные данные показывают общую заболеваемость в перерасчете на 1000 населения и составляет 1124,6, что не превышает данные по Российской Федерации -1129,4 [1].

Таблица 1

Заболеваемость сотрудников в 2021 году

Показатель	2021	
	Абсол.	Показатель на 1000 населения
Сотрудники институтов	2676	1124,6
Сотрудники Клинической больницы	157	866,5
<b>Общая заболеваемость</b>	2833	1067,0

Как видно из рисунка 1, на первом месте в структуре показателя общей заболеваемости сотрудников находятся болезни костно-мышечной системы- 21,1 %, на втором – болезни органов дыхания-12,2 %, на третьем –новая короновирусная инфекция – 11,3 %, сердечно-сосудистые заболевания занимают пятое место. По данным Росстата за 2021 год в структуре общей заболеваемости среди населения РФ на первом месте стоят болезни органов дыхания, на втором месте - травмы и отравления, на третьем - заболевания мочеполовой системы [1].

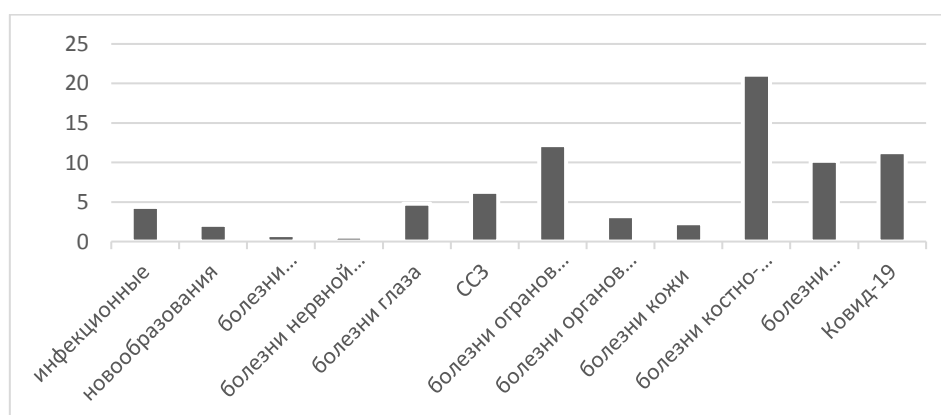


Рис. 1 Структура общей заболеваемости сотрудников в 2021 году

В структуре болезненности - совокупности всех заболеваний, обнаруженных и зарегистрированных в данном календарном году приходящихся на 1000 чел. населения (таблица 2) - первое место у сотрудников занимают болезни системы кровообращения, второе - болезни костно-мышечной системы, третье – болезни мочеполовой системы.

Таблица 2

Структура болезненности сотрудников

Класс заболеваний	Показатель	
	Абсол.	Удельный вес
I. Инфекционные и паразитарные болезни	144	1,8
II. Новообразования	365	4,5
III. Болезни крови и кроветворных органов	66	0,8
IV. Болезни эндокринной системы	267	3,3
VI. Болезни нервной системы	264	3,3
VII. Болезни глаза и его придатков	559	6,9
IX. Болезни системы кровообращения	1277	15,8
X. Болезни органов дыхания	750	9,3
XI. Болезни органов пищеварения	949	11,8
XII. Болезни кожи и подкожной клетчатки	104	1,3
XIII. Болезни костно-мышечной системы	1146	14,2
XIV. Болезни мочеполовой системы	1091	13,5
Новая кроновирусная инфекция	910	11,3

У 100 ведущих сотрудников институтов проведено молекулярно-генетическое исследование по панелям «Артериальная гипертензия», «Дисфункция эндотелия», «Фармакогенетика», «Воспалительный ответ» [2,8], а также анкетирование опросниками качества жизни: Европейский опросник оценки качества жизни (КЖ) EQ5D-3L и Госпитальная Шкала Тревоги и Депрессии (HADS).

На основании генетического исследования были выявлены группы пациентов, которые имеют предрасположенность к различным социально-значимым заболеваниям: артериальной гипертензии (АГ), ишемической болезни сердца, сахарному диабету, ожирению и др. Группы были стратифицированы по риску возникновения заболеваний: низкий, среднепопуляционный, высокий и очень высокий. Были зарегистрированы и полиморфизмы, оказывающие протективное влияние на развитие заболевания, но они встречались редко, что соответствует литературным данным [4], поэтому ни один из пациентов не имел риска ниже, чем среднепопуляционный.

По результатам опросников установлено, что пациенты, страдающие сердечно-сосудистыми заболеваниями, имеют сниженное качество жизни, в том числе пациенты с сочетанной патологией. Доказано снижение психологического компонента КЖ у пациентов, страдающих артериальной гипертензией. Сравнительная оценка основных показателей качества жизни у больных с АГ и у пациентов с нормальным уровнем артериального давления показала, что в первой группе чаще встречаются уровни тревоги и депрессии.

Таким образом, среди обследованных ведущих сотрудников выявлена на лидирующих позициях болезненность сердечно-сосудистыми заболеваниями. Молекулярно-генетическое исследование позволило определить риск к развитию различных заболеваний и проводить их первичную и вторичную профилактику. Выявление генетических особенностей у больных



позволит врачу персонализировано выбирать наиболее эффективное и безопасное лекарственное средство из определенных групп, а также его дозу (фармакогенетический подход).

С учетом результатов проведенного исследования на амбулаторном этапе ведения пациентов рекомендовано заполнение опросников EQ-5D в модификации 3L и госпитальной шкалы тревоги и депрессии HADS, по оценке результатов которых в программы реабилитации добавляются мероприятия по коррекции физического и психического компонентов качества жизни.

**Заключение.** Таким образом, результаты исследования позволяют внести в профилактические мероприятия при диспансерном наблюдении пациентов с различными заболеваниями. Владея подобной информацией возможно скорректировать модель поведения пациента, его диеты, режима бодрствования и сна, провести фармакокоррекцию и в последующем оптимизировать качество жизни субъекта, что в итоге позволит улучшить прогноз заболевания и продолжительность жизни пациентов [5].

Должны быть внедрены мероприятия по коррекции психологического компонента качества жизни. Это могут быть как индивидуальные консультации психотерапевтов, так и посещение школ с психологическими поддержками таких больных. Требуется коррекция и физический компонент КЖ, так как часто встречаются трудности в повседневной жизни связанные с болевым синдромом при движении, требуется его медикаментозная и немедикаментозная (лечебная физкультура, физиолечение, иглорефлексотерапия).

Оценка качества жизни сотрудников позволит обеспечить более глубокое наблюдение за больным в динамике, установить эффективность проводимой терапии, оценить необходимость коррекции лечебно-реабилитационной программы, а также сравнить эффективность различных методов лечения и возможность определить прогноз заболевания.

В этих условиях необходима разработка новой модели организации персонализированной медицинской помощи для сотрудников институтов и подразделений СО РАН, которая позволит создать центр по обслуживанию данной группы пациентов. Очевидно, что внедрение персонализированной медицины в реальную клиническую практику возможно только при тесной интеграции генетиков, биохимиков, фармакокинетиков, клиницистов и клинических фармакологов. Кроме того, методология персонализированной медицины должна «пронизывать» учебные программы подготовки врачей как на до-, так и на постдипломном этапах обучения.

Проблемы здоровья населения являются комплексными, многофакторными и их решение требует всестороннего подхода: осуществление приоритетной социально направленной экономической политики; использование подхода к формированию политики в области здравоохранения, учитывающего значимость ее вклада в экономику страны; выполнение конкретных государственных программ, гарантирующих улучшение здоровья населения России; принятия серьезных мер в области экологии и среды обитания человека; пропаганда здорового образа жизни. Экономике нужны национальная стратегия увеличения продолжительности здоровой и активной жизни населения и системы мер, реализующих эту стратегию, одной из которых является персонализированная медицина.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Здравоохранение в России. 2021: Статистический сборник//Росстат. - Москва: 2021. -171с.

2. Киреева, В. В. Фармакогенетическое тестирование как метод исследований трансляционной медицины: Наука в современном информационном обществе: Материалы международной научно-практической конференции, 12 апреля 2013, Москва/ Москва: 2013. - С.80-82.

3. Киреева, В. В. Генетическая предрасположенность к артериальной гипертензии у сотрудников Иркутского научного центра: Наука в современном информационном обществе: Материалы II международной научно-практической конференции, 6 сентября 2015, Москва/Москва: 2015. - С. 14-16.

4. Киреева, В. В. Дисфункция эндотелия как краеугольный камень сердечно-сосудистых событий: молекулярно- и фармакогенетические аспекты (обзор литературы) /Киреева В.В., Кох Н.В., Лифшиц Г.И.// Российский кардиологический журнал. - 2014. - №10. - С.64-68.

5. Киреева, В. В. Преимущества персонализированного подхода к профилактике и лечению сердечно-сосудистых заболеваний у сотрудников ИНЦ СО РАН. / Киреева В.В., Лифшиц Г.И., Кох Н.В., Апарцин К.А. и др.//Актуальные вопросы трансляционной медицины. - 2017. - С. 30-36.

6. Кисилева, Л. С. Роль ресурса здоровья в социально-экономическом развитии страны/ Кисилева Л.С.// Известия ИГЭА. - 2011. - Т. 76, №2. - С.144-147.

7. Лисицин, Ю. П. Общественное здоровье и здравоохранение/Лисицин Ю.П. - Москва: 2010. - 512с.

8. Лифшиц, Г. И. Трансляционные исследования эффективности лечения у пациентов с сердечно-сосудистой патологией. Сердечно-сосудистые болезни и коморбидность. Сборник материалов IX Байкальской межрегиональной конференции, 27 мая 2015г., Иркутск/ Под ред. Ф.И. Белялова. - Иркутск: 2015.- С. 37-38.

9. Медик, В. А. Общественное здоровье и здравоохранение/Медик В. А., Юрьев В. К. - Москва: 2012. - 288с.

УДК 338.48

## **ГАСТРОНОМИЧЕСКИЕ ФЕСТИВАЛИ КАК ТУРИСТСКИЕ БРЕНДЫ ТЕРРИТОРИИ (НА ПРИМЕРЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ)**

*А. В. Коновалова<sup>1</sup>, И. А. Кручинина<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», г. Краснодар  
e-mail: konovalovann18@mail.ru

<sup>2</sup> ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», г. Краснодар  
e-mail: kruchinina1939@mail.ru

**Аннотация:** В 2019 году в России была утверждена «Стратегия развития внутреннего и въездного туризма в России на период до 2035 года. Одна из задач Стратегии – создание условий для формирования и продвижения качественного и конкурентоспособного туристского продукта на внутреннем и международном туристских рынках. Самобытность культуры и традиций народов России – аспекты, позволяющие сформировать конкурентоспособный турпродукт. На взгляд авторов,

прежде всего, это можно сделать через формирование туристских брендов территорий. У Краснодарского края имеется позитивный опыт формирования туристских брендов в таких туристских направлениях как фестиваль и гастрономический туризм. Проведенный в работе анализ позволил выявить 6 популярных гастрономических фестивалей – Таманская Лоза, Легенды Тамани, Смачный борщ, Арбузный рай, ХамсаФест, Кубанского кваса, которые знакомят туристов не только с национальными блюдами народов, проживающих на территории Краснодарского края, но и традициями, обычаями, бытом, ремеслами, фольклором. Также в работе отмечена роль этнографического комплекса «Атамань» в проведении различных гастрономических фестивалей, и как следствие – формировании туристского бренда Краснодарского края.

**Ключевые слова:** туризм, туристский бренд, гастрофестивальный туризм, гастрономические фестивали, Краснодарский край.

Ни для кого не секрет, что искушенность современного туриста с каждым годом возрастает, поэтому возникает необходимость диверсификации турпродукта, развития новых видов туризма, внедрения новых туристских направлений, грамотного продвижения турпродукта, создания бренда [3].

Путешествия в современном обществе являются неотъемлемой частью жизни. Люди стремятся проводить свободное время, сменив привычную обстановку, отправляясь за впечатлениями, посещая новые интересные места. Основываясь на такой потребности общества возникают новые направления на туристском рынке, которые показывают привычные туристские дестинации с новых интересных сторон. Симбиоз гастрономического и фестивального туризма являются одним из таких примеров, посредством которого раскрываются стороны жизни общества, на первый взгляд не связанные с туризмом [4].

Фестивальный туризм – направление событийного туризма, связанное с посещением различных фестивалей, конкурсов, зрелищно-костюмированных празднеств, спортивных соревнований и т.д. Выделяют такие направления фестивального туризма как кинофестивали, литературные, гастрономические и др.

Гастрономический туризм – это вид туризма, в основе которого лежит знакомство с местностью через призму национальной гастрономии. Для гастрономического туриста еда – в первую очередь категория культуры. С такой позиции традиционная кухня воспринимается в связи с историей, религией, экономикой, политикой, обычаями, легендами и другими факторами, формирующими уникальную идентичность местности [2].

Краснодарский край – регион России с богатой историей, культурой, традициями, на территории которого проживают представители более ста национальностей. Каждый народ региона – это уникальные традиции, обычаи, культура. Подобное этнографическое разнообразие позволило организовать в Краснодарском крае 67 этнографических объектов, среди которых, известный в России, этнографический комплекс «Атамань».

Концепция этнографического комплекса «Атамань» – музей под открытым небом, где представлены казачье подворье, с присущими ему элементами быта, культурой, ремеслами, фольклором. На территории этнокомплекса зачастую проводятся различные фестивали, в том числе и гастрономические.

Таблица 1

Гастрофестивали Краснодарского края

Название гастрофестиваля	Год учреждения	Место проведения	Даты проведения
Таманская Лоза	2000 г.	ст. Тамань, Темрюкский район	август

Легенды Тамани	2009 г.	ст. Тамань, Темрюкский район	сентябрь
Смачный борщец	2016 г.	ст. Тамань, Темрюкский район	август-октябрь
Арбузный рай	2009 г.	пос. Стрелка, Темрюкский район	август
ХамсаФест	2017 г.	г. Новороссийск	октябрь-ноябрь
Фестиваль Кубанского кваса	2016 г.	ст. Староминская, Староминский район	май

Одной из визитных карточек гастрономического туризма в Краснодарском крае является фестиваль, который знаменует начало сбора урожая винограда, называется он «Таманская лоза». По традиции фестиваль проходит в конце августа с 2000 года в ст. Тамань Темрюкского района. Место проведения выбрано не случайно, на территории Темрюкского района виноград выращивают тысячи лет и одним из символов Таманского полуострова является виноград. В районе сосредоточено 56 % площадей виноградников края и производится около 70 % виноматериалов, из которых впоследствии производится вино. Это связано с благоприятным климатом на Таманском полуострове, благодаря которому возможно выращивание сортов винограда с разным сроком созревания и различной направленностью использования в неукрывной культуре.

Согласно древней традиции перед сбором урожая и процессом приготовления вина необходимо опустошить старые запасы для благоприятного результата в будущем. Именно такую цель и носит фестиваль виноделов «Таманская лоза». На фестиваль съезжаются все представители винных заводов Краснодарского края: Анапского района и Крымского района, Геленджика и Новороссийска. У каждой фирмы на мероприятии есть свой курень, стилизованный под старину. Там можно продегустировать вина и даже приобрести лучшую продукцию по заводским ценам. Также в казачьих куренях всегда можно попробовать традиционные блюда: кубанский борщ, уху, пельмени и многое другое.

Одним из крупнейших брендов Краснодарского края стал фестиваль «Легенды Тамани», который ежегодно проходит в начале сентября в выставочном комплексе «Атамань» в Темрюкском районе. Впервые фестиваль был проведён в 2009 году и с тех пор стал одним из ярчайших событий года куда приезжает порядка 20000 человек. Площадка на несколько дней превращается в своеобразную кубанскую ярмарку, в которой ярко отражён казачий колорит. Каждое подворье комплекса «Атамань» отражает одну из сторон культуры и быта казаков и везде можно попробовать традиционные блюда и разносолы. Также на фестивале в рамках праздника выступают лучшие фольклорные коллективы края и проводятся скачки на приз атамана Кубанского казачьего войска.

Ещё одно празднование на территории выставочного комплекса «Атамань» – краевой фестиваль этнической кулинарии «Смачный борщец». Как понятно из названия, фестиваль посвящён борщу, и не спроста, в Краснодарском крае борщ – это больше, чем блюдо, это уже вековая традиция и определённый ритуал. На подворьях станицы всех гостей ждёт изобилие вкусов из разных регионов. Здесь можно попробовать борщ с гренками, с фасолью, с уткой, на свиных рёбрышках, с карасями, холодный борщ со свеклой, с квашеной капустой и даже борщ с крапивой. По традиции на фестивале представляют мастер-классы по приготовлению борща и быстрых закусок. Кроме дегустаций гостей будут ждать народные песни и пляски,

конное представление, а также обычно проводятся мастер-классы по гончарному ремеслу и росписи акрилом камней и открыток.

В 2009 году жители посёлка Стрелка Темрюкского района решили провести фестиваль под названием «Арбузный рай» и он привлёк внимание не только местных жителей района, но и более 5 тысяч гостей. С тех пор фестиваль, как правило, проводится в августе каждого года. Фестиваль бахчеводов стал одним из брендов района и ежегодно его посещают около 10000 туристов. В рамках мероприятия в программу включена бесплатная дегустация арбузов и дынь лучших сортов, а также можно открыть для себя новое и попробовать арбузную горилку и оригинальный арбузный шашлык. Помимо того, «Арбузный рай» это не только возможность полакомиться самой крупной ягодой, это ещё и возможность поучаствовать в народных гуляниях, различных конкурсах и лотереях и даже сыграть в боулинг настоящей дыней или в дынные шашки. По традиции на фестивале бахчеводы соревнуются между собой в различных категориях: самый сладкий арбуз, самого большой арбуз и самый необычный арбуз. За победу получают призы.

В военные и послевоенные годы, когда был голод жители города Новороссийск выживали благодаря хамсе. В связи с этим в 2017 году на набережной города-героя был установлен памятник как жест благодарности. После этого родилась идея проведения фестиваля «ХамсаФест». Ежегодно фестиваль запланирован на начало ноября, потому что это то время, когда хамса нагуляла за лето хороший вес и из акватории Азовского моря и других ареалов обитания перемещается для зимовки под Новороссийск. Несмотря на то, что традиция совсем молода – она успела полюбить население и стать народной. Это мероприятие вызывает все больший интерес у посетителей и тем самым приобретает масштабность. Это дало хороший импульс для развития событийного туризма в городе. Ежегодно «ХамсаФест» собирает десятки тысяч жителей и гостей Новороссийска. Фестиваль длится два дня и делится на несколько локаций. На праздновании можно посетить рыбацкую деревню, в которой представлен широкий выбор морепродуктов и, конечно, хамсы. Также на площади расположились ярмарки, спортивные и творческие площадки, фотозоны и ресторанный дворик. Имеется детская зона с различными аттракционами и анимацией. Участники фестиваля могут посетить мастер классы по засолке хамсы, узнать секреты приготовления блюд из рыбы, а также стать свидетелями кулинарных поединков.

В 2016 году со ст. Староминской Староминского района стартовал «Фестиваль Кубанского кваса» приуроченный к 20-летию Староминского кваса. Проходит празднование обычно в мае. Традиционно на фестивале представлены выставки-продажи кваса кубанских производителей [5]. Также можно поучаствовать в различных конкурсах и бесплатных лотереях с призами. В 2016 году на фестивале был поставлен рекорд самой большой в мире окрошки, заправленной Староминским квасом, объём которой достиг 773 л, после этого случая зародилась некая традиция ставить новые рекорды из года в год. Помимо развлекательной программы по опыту прошлых лет предусмотрена и деловая часть. В прошлые года были проведены круглые столы на различные темы. В них принимают участие руководители агрохолдингов и перерабатывающих предприятий Краснодарского края. В рамках фестиваля запланированы экскурсии на ООО «Прибой» [1].

Гастрономическая карта России – динамично развивающийся проект, реализуемый при поддержке Федерального агентства по туризму, с целью популяризации гастротуризма. Краснодарский край является регионом-участником с марта 2017 года. Цель проекта – познакомить туристов с традициями и культурой местной и национальной кухни. Реализация

проекта также предполагает продвижение регионального туристского продукта и формирование бренда туристских территорий.

Таким образом, Краснодарский край имеет свой туристский бренд – этнический колорит, который позволяет сформировать представление у туристов о регионе через событийные мероприятия – гастрофестивали, которые в свою очередь формируют качественный туристский продукт и способствуют привлечению туристов.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Коновалова, А. В. Агротуризм как фактор привлекательности Азовского побережья Краснодарского края / А. В. Коновалова // В сб.: Актуальные аспекты развития сельского (аграрного) туризма в России. – Краснодар: Кубанский государственный университет, 2018. С. 101-105.

2. Коновалова, А. В. Новые направления сельского гастрономического туризма на территории Краснодарского края / А. В. Коновалова, М. О. Кучер // В сб.: Актуальные аспекты развития сельского (аграрного) туризма в России. – Краснодар: Кубанский государственный университет, 2020. С. 43-48.

3. Коновалова, А. В. Потенциал и перспективы развития винного туризма в городе-курорте Анапа / А. В. Коновалова, Д. В. Сидорова, А. В. Мамонова // В сб.: Развитие аграрного (сельского) туризма на территории Краснодарского края: опыт, поиски, решения. – Краснодар: НЧОУ ВПО «Кубанский социально-экономический институт», 2016. С. 174-176.

4. Мамонова, А. В. Взаимосвязь и взаимовлияние гастрономического и сельского туризма / А. В. Мамонова, А. В. Коновалова, Д. В. Сидорова // В сб.: Развитие аграрного (сельского) туризма на территории Краснодарского края: опыт, поиски, решения. – Краснодар: НЧОУ ВПО «Кубанский социально-экономический институт», 2016. С. 66-69.

5. Сидорова, Д. В. Проблемы и перспективы развития агротуризма в Краснодарском крае / Д. В. Сидорова, А. В. Коновалова, А. А. Филобок, Д. А. Ямалеева // В сб.: Актуальные проблемы развития сельского (аграрного) туризма в условиях современных геополитических и социально-экономических вызовов. – Краснодар: Кубанский государственный университет, 2017. С. 91-95.

## ВЛИЯНИЕ НА КАЧЕСТВО ЖИЗНИ УЧАСТНИКОВ ПРОЕКТА «СТАРШЕЕ ПОКОЛЕНИЕ 65+» УСЛОВИЙ САМОИЗОЛЯЦИИ

*С.А.Лепехова<sup>1</sup>, Л.Ю.Кукушкина<sup>1</sup>, К.А.Апарцин<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Иркутский научный центр СО РАН, г. Иркутск

e-mail: lepekhoa\_sa@mail.ru

**Аннотация:** Целью исследования была оценка качества жизни участников проекта «Старшее поколение 65+» в условиях самоизоляции в период пандемии коронавирусной инфекции COVID-19. Материалы и методы. В работе было опрошено 94 человека из них 77 науч-ные сотрудники ИИЦ СО РАН, в возрасте 65+. У всех участников исследования изучали уро-вень качества жизни, с использованием опросников EQ-5D в модификации 3L и CASP-12. Про-ведено сравнительное исследование качества жизни до и после введения режима самоизоляции. Результаты свидетельствуют об ухудшении показателей, которые связаны с введением режима самоизоляции и ограничением передвижения исследуемого, малоподвижным образом жизни.

**Ключевые слова:** Старшее поколение, качество жизни, опросники, CASP-12, EQ-5D.

Направление междисциплинарных исследований в форме трансляционных исследований, предусматривает широкий круг вопросов – от оценки перспективности клинического применения прекурсоров лекарственных средств с заданными свойствами, оценки молекулярных механизмов патогенеза нарушений в органах мишенях, оценки качества жизни с учетом различных факторов, включая образовательные технологии и экономические составляющие региона, оказывающие влияние на общественное здоровье населения. Все эти вопросы обострились в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции, когда весной 2020 года Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) объявила о начале пандемии коронавирусной инфекции COVID-19 (COVID-19). По инициативе ИИЦ СО РАН был создан проект «СТАРШЕЕ ПОКОЛЕНИЕ», на данный момент в нем принимает участие 110 человек из них 87 научные сотрудники ИИЦ СО РАН, в возрасте 65+. Организован мониторинг качества жизни сотрудников научных учреждений старшего возраста 65+, проводится наблюдательное исследование с использованием опросников. В современной медицине используется термин «качество жизни, связанное со здоровьем» (HRQOL). Основываясь на этих рекомендациях качество жизни – это степень комфортности человека, как внутри себя, так и в рамках своего общества. При изучении данного вопроса авторами разработано и внедрено множество опросников шкал оценки качества жизни. Европейский опросник оценки качества жизни European Quality of Life Questionnaire (EQ-5D) затрагивает 5 аспектов для анализа: подвижность, самообслуживание, активность в повседневной жизни, боль или дискомфорт, тревога или депрессия.

На основании Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», Приказа ФМБА России N 71 от 25.03.2020 «О мерах по противодействию распространения новой коронавирусной инфекции», Указа Президента РФ от 02.04.2020 «О мерах по противодействию распространения новой коронавирусной инфекции», Постановления Правительства Российской Федерации N 402 от 01.04.2020, в связи с ростом числа случаев коронавирусной инфекции в Российской Федерации, вызванной 2019-NCOV, граждане в возрасте старше 65 лет должны находиться на самоизоляции. Старость отличает организм утратой способности к продолжению рода, а

также угасанием всех жизненных функций до момента наступления смерти. Данная тема очень актуальна, так как в настоящее время пожилые и старые люди стали третьей по значимости категорией населения, что породило очень серьезные экономические, социальные, медицинские проблемы [5]. При этом нельзя не учитывать, что несмотря на успехи медицины растёт количество хронических больных и инвалидов, в том числе пожилого и старческого возраста [15]. Перед государством стоит 2 задачи: необходимость обеспечения неопределённо длительного поддержания, а иногда и протезирования функций организма полностью компетентного не смертельно больного пациента, а также комплекс мер при отказе такого пациента от жизнеспасения ввиду неприемлемости для него обеспечиваемого в результате этого качества жизни [11]. В контексте изложенного успешным шагом может являться анализ качества жизни пациентов старшей возрастной группы и его оптимизация в последующем.

Экспертами ВОЗ были разработаны критерии КЖ человека в конце XX века. В современной медицине используется термин «качество жизни, связанное со здоровьем» «The health-related quality of life» (HRQOL) [1]. КЖ – это степень комфортности человека, как внутри себя, так и в рамках своего общества [8]. В настоящее время существует несколько сотен опросников шкал оценки КЖ. При этом, разнящиеся результаты исследований даже в одном географическом регионе, потребовали систематизации науки о связанном со здоровьем КЖ. Например, во Франции в 1974 году создан *Marie Research trust (MRT)*, целью которого стала централизация исследований о КЖ, одобрение и географическая адаптация разработанных опросников. На протяжении последних десятилетий создаются научные кластеры по изучению КЖ граждан внутри стран. В 1990 был создан научно-исследовательский институт *Institutul de Cercetare a Calităţii Vieţii (ICCV)* в Румынии. Существуют самостоятельные платформы с предоставлением аналитических данных [13]. К примеру, *Numbeo* - проект, собирающий данные о разных аспектах жизни, в том числе о КЖ в странах мира с 2009 года [9]. Технически, оценка КЖ проводится методом суммирования рейтингов тщательно выстроенных взаимосвязей стандартных вопросов и ответов на них, данных респондентами [12]. Когда речь идет об измерении качества жизни, рассматриваются два аспекта: измерение степени удовлетворенности объективных потребностей, интересов и субъективная оценка качества жизни (этой удовлетворенности) самим исследуемым [4]. Исследователи ВОЗ выделяют группы ключевых аспектов КЖ: физические и психологические. Первая группа представлена параметрами: энергичность, усталость, дискомфорт, боль. Психологические аспекты определены эмоциональностью, познавательностью и самооценкой. Кроме того, важны аспекты общественной жизни и окружающей среды [6].

Все опросники подразделяются на общие (генерические) - могут нести в себе общие характеристики, и быть направлены на оценку состояния здоровья популяции в целом, без привязки к конкретному заболеванию, либо для оценки широкого диапазона состояний, и специальные (болезнь-специфичные) - являются оптимальным средством для анализа, планирования исходов при применении различных методов профилактики и терапии конкретного заболевания [2].

Максимально адаптированы для РФ такие общие опросники, как: «The Medical Outcomes Study 36-Item Short-Form Health Survey» («MOS SF-36»), «European Quality of Life Questionnaire» («EQ-5D»), «General Health Rating Index», «Clinical-administered PTSD Scale» («CAPS») [7]. Опросник EQ-5D является широко используемым инструментом оценки состояний здоровья в большинстве стран по всему миру [10]. Содержит как опросную, так и



графическую часть и доступен для понимания. Итоговые данные представляют собой единую балльную оценку здоровья респондента. Благодаря удобству заполнения, универсальности и возможности количественно оценить состояние здоровья респондента, EQ-5D используется в клинических исследованиях, практической медицине и экономике здоровья [3,14].

Исходная шкала CASP-19 (Hyde et al., 2003) является теоретически обоснованным показателем качества жизни в старшем возрасте. CASP-12 – это переработанная, более компактная 12-позиционная версия CASP-12. Шкала составлена из четырех разделов, инициалы которых составляют аббревиатуру: контроль, автономия, самореализация и удовольствие. 12 пунктов, которые представлены в виде вопросов или утверждений. Респонденты оцениваются по четырехбалльной шкале Лайкерта («часто», «иногда», «редко», «никогда»). Итоговая оценка представляет собой сумму этих 12 пунктов и колеблется от минимального (от 12 до 48). Высокий балл свидетельствует о высоком качестве жизни. В литературе не указан порог, по которому качество жизни подразделяется на «низкое» и «высокое».

Для сравнения результатов опросов использовали данные, полученные в исходном опросе и через месяц после введения режима «самоизоляции». Во всех случаях были заполнены одномоментно опросники EQ-5D в модификации 3L, CASP-12, дополнительно в условиях самоизоляции нами был заполнен оригинальный опросник «САМОИЗОЛЯЦИЯ». Опросник EQ-5D-3L профиля здоровья, отражает три уровня проблем в пяти компонентах (подвижность, уход за собой, обычная деятельность, боль/дискомфорт, тревога/депрессия), рассчитывается путем сложения данных. Балльная оценка аналоговой шкалы EQ-VAS равна 100, при заполнении описательного опросника по жизнеощущению CASP-12 исследуемый отмечал на вопросы по 4-градуированной шкале, опросник «САМОИЗОЛЯЦИЯ» отражает соблюдение правил самоизоляции, образ жизни; эмоциональные переживания по поводу опасности заражения коронавирусной инфекцией, социальную защищенность и необходимость в медицинской помощи.

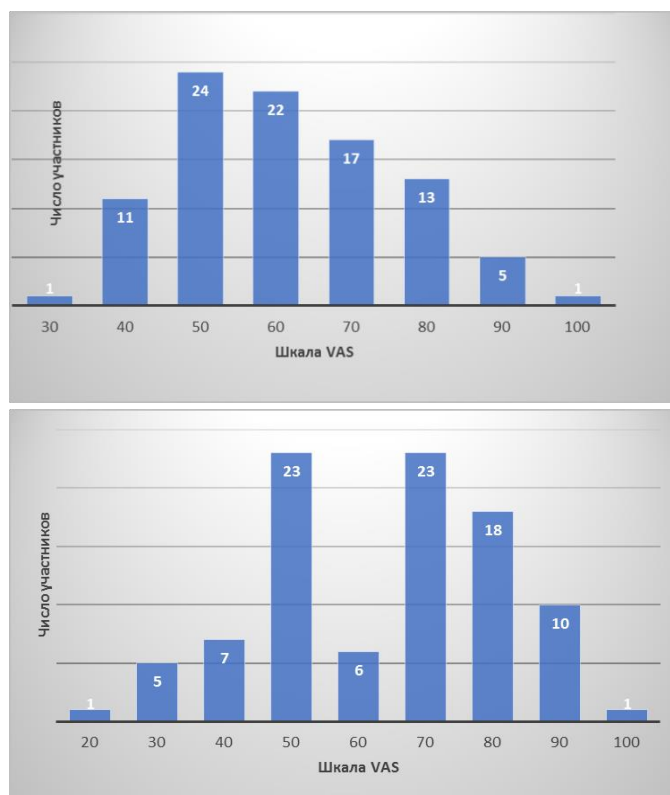
Все участники исследования при первом опросе отметили наличие проблем со здоровьем, некоторые участники отметили наличие проблем по всем компонентам качества жизни. Анализ опросников показал, что в наименьшей степени среди опрошенных наблюдались проблемы по уходу за собой: отсутствие проблем в этой области отметили 88 % человек. Сообщили, что испытывают некоторые затруднения в подвижности 38 % опрошенных, легкое беспокойство и депрессию – 37 % участников. В повседневной деятельности некоторые проблемы испытывают 36 %, умеренную боль и дискомфорт ощущают большая часть опрошенных – 65 % человек.

Данные полученные при опросе после месяца режима самоизоляции показали, что среди опрошенных наблюдался рост опрошенных на 20 %, которые отмечали проблемы по уходу за собой: отсутствие проблем в этой области отметили 68 % человек, испытывали некоторые затруднения в подвижности 70 % опрошенных, выявлен рост показателя в 2 раза, легкое беспокойство и депрессию – 52 % участников.

Полученные данные свидетельствуют об увеличении тревожности и проблем с подвижностью, по нашему мнению, это связано с режимом «самоизоляции», в условиях которой участники нашего проекта вынуждены ограничивать свою подвижность, что негативно отражается на показателях.

На рисунке 1 показано распределение показателей оценки КЖ участников по VAS в динамике.

Как видно, после введения режима самоизоляции наблюдается смещение распределения оценок в сторону более высоких показателей, однако на фоне общего положительного момента по сохранению уровня качества жизни, у некоторых участников исследования отмечается снижение качества жизни.



А. Показатель по VAS до самоизоляции.

Б. Показатель по VAS через месяц после самоизоляции

Рис. 1 Динамика показателей качества жизни по VAS при опросе изначально и после месяца самоизоляции (А,Б).

### Клинический пример

**Субъект Б.** 91 год.

Исследование предполагало 3 этапа: опрос до пандемии; опрос до момента введения режима самоизоляции и опрос спустя 1 месяц после введения режима по Указу Президента Российской Федерации от 28 апреля 2020 года № 294 «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» (28.05.2020 г.).

Б. дал согласие на участие в проекте «Старшее поколение» - 29.11.2019 г. В тот же день проведено дистанционное исследование по формам EQ-5D в модификации 3L и CASP-12.

EQ-5D-3L профиля здоровья, описываемого тремя уровнями выраженности проблем в пяти компонентах (подвижность, уход за собой, обычная деятельность, боль/дискомфорт, тревога/депрессия) получен результат 8 баллов. Балльная оценка, полученная с помощью визуальной аналоговой шкалы EQ-VAS равна 50. В описательном опроснике по жизнеощущению CASP-12 исследуемый отмечал ответы на вопросы по 4-градуированной шкале. Общая оценка определена в 30 баллов. Результаты 1 этапа свидетельствуют о хороших показателях степени комфортности, и качества жизни исследуемого.

Результаты опроса перед введением режима «самоизоляции» показали, что: согласно опросникам, оценивалось качество жизни в 7 баллов по профилю здоровья, 40 баллов по шкале VAS. Суммарный балл по опроснику CASP-12 равен 27 баллам. На данном этапе показатели степень комфортности и качество жизни оказались ниже, чем до возникновения в СМИ информации о коронавирусной инфекции. Со слов исследуемого именно наличие тревожной информации и уровень эмоционального напряжения в обществе стали определяющими при ответах на вопросы анкет. После введения режима «самоизоляции» при опросе через месяц, получены следующие результаты: по опроснику EQ-5D-3L в профиле здоровья получен общий балл 7, (степень ограниченности в повседневной жизни в сравнение со 2 этапом осталась на прежнем уровне). По шкале VAS набрано 25 баллов, что существенно ниже, чем на 1 и 2 этапах. Суммарный балл по опроснику CASP-12 равен 25 баллам, что так же ниже первых 2 этапов. При анализе ответов на опросник «САМОИЗОЛЯЦИЯ» выявлено, что исследуемый строго привержен правилам самоизоляции, проживает в квартире, ведет малоподвижный образ жизни особенно с введением самоизоляции; испытывает переживания по поводу опасности заражения коронавирусной инфекцией, не нуждается в социальной помощи, но при этом испытывает недостаточную доступность медицинской помощи.

Таким образом, на основании полученных данных мы считаем, что режим самоизоляции негативно отразился на участниках проекта «старшее поколение» с увеличением тревожности и проблем с подвижностью. Результаты свидетельствуют об ухудшении показателей, которые связаны с введением режима самоизоляции и ограничением передвижения исследуемого, малоподвижным образом жизни.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Афанасьева, Е. В. Оценка качества жизни, связанного со здоровьем. Качественная клиническая практика. 2010;(1):36-38.
2. Дзуева С. С., Ахкубекова З. А., Жамборова Ф. А., и др. Оценка качества жизни при сердечно-сосудистых заболеваниях. Трудный пациент. 2018;16(10):6-9. <https://doi.org/10.24411/2074-1995-2018-10013>.
3. Киреева В. В., Маркова Е. В., Трофимова Е. А. Профилактика артериальной гипертонии с позиции оценки качества жизни / Вестник науки.2020.- № 10 (31) Т.3. 79-82.
4. Коваленко С. Н., Романцов М. Г., Коваленко А. Л. Качество жизни больных инфекционного стационара: Руководство для врачей-инфекционистов и клинических психологов//Под ред. М. Г. Романцова. - СПб.,2010. -152 с.
5. Кучма В. Р., Донцов В. И., Кожин А. А. и др., Этапы жизнедеятельности человека и медицинские услуги в разные возрастные периоды. М., Мастерство, 2015 г.
6. Муртазина, И. Р. Качество жизни и личностные характеристики взрослых в контексте здорового образа жизни. Мир науки. Педагогика и психология. 2019;7(1):2-16.
7. Новик А. А., Матвеев С. А., Ионова Т. И. Оценка качества жизни больного в медицине. Клиническая медицина. 2000; (2):10-13.
8. Россошанский А. И., Чекмарева Е. А. Современное состояние и развитие теории и методологии исследования качества жизни населения. Проблемы развития территории. 2016;(1):145-159.
9. Чемидова, Л. С. Системы показателей уровня и качества жизни населения. Вестник Института комплексных исследований аридных территорий. 2019;(1):112-115. <https://doi.org/10.24411/2071-7830-2019-10030>.

10. Brooks R., Coons S.J, Cock P., Devlin N. EQ-5D in selected countries around the world. In: Brooks R., Rabin R., Charro F., eds. The Measurement and Valuation of Health Status Using EQ-5D: A European Perspective. Dordrecht: Springer; 2003: 207-27. Doi:10.1007/978-94-017-0233-1\_13.
11. Freed, M. M. Quality of life: the physician's dilemma//Arch. Phys. Med. Rehabil. - 1984. - Vol. 65. - P. 109-111.
12. Guyatt G. H., Feeny D., Patrick D. Proceedings of the international conference on the measurement of quality of Life as an outcome in clinical trials: postscript//Control. Clin. Trials. - 1991. - Vol. 12. - P. 266-269.
13. Katsi V, Kallistratos MS, Kontoangelos K, et al. Arterial Hypertension and Health-Related Quality of Life. Front. Psychiatry. 2017;8:270. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2017.00270>.
14. Payakachat N., Ali M.M., Tilford J.M. Can The EQ-5D Detect Meaningful Change? A Systematic Review. Pharmacoeconom-ics. 2015; 33(11): 1137-54. Doi:10.1007/s40273-015-0295-6.
15. Scfield, G. R. Ethical Considirations in Rehabilitation Medicine//Arch. Phys. Med. Rehabil. - 1992. - Vol. 74. - № 8. - P. 341-346.

УДК 330.113.2

## УЧЕТ СОЦИАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА

*М. В. Вихорева, А. С. Меркулов*

Иркутский государственный университет путей сообщений, г. Иркутск  
e-mail: merckulow.anatol@yandex.ru

**Аннотация.** В статье рассматриваются проблемы усиления социальных факторов в повышении производительности труда. Производительность труда рассматривается как эффективность рабочей силы, результатом которой в условиях капиталистической экономики становится прибыль. Это порождает проблемы измерения производительности труда в сферах деятельности, которые в силу исторических особенностей не являются коммерческими, на уровне структурных подразделений.

Если в настоящее время социальные факторы выступают как внешние основания изменения производительности труда, то по мере развития инновационных процессов в качестве фактора повышения эффективности труда все более проявляется адекватность рабочих мест и рабочей силы. В развитии производительных сил проявляются две тенденции: усложнение рабочих мест, требующих рабочей силы с элементами творчества, но, с другой стороны, экономическая форма этого процесса порождает противоположную тенденцию, направленную на упрощение производительных сил. Это внутреннее противоречие проявляет себя в различных формах, в частности, в проблемах высшей школы. Такая постановка проблемы является инновационной для научных исследований проблем производительности труда.

В настоящее время общее состояние производительных сил российской экономики еще не требует актуализации создания рабочих мест, обеспечивающих реализацию творческих способностей человека.

**Ключевые слова:** производительность труда, рабочая сила, производительные силы, высшая школа

Производительность труда выступает как один из объектов управления эффективностью на всех уровнях: начиная с отдельных рабочих мест, производственных звеньев, предприятий и национальной экономики.

Существуют два основных понятия производительности труда. Во-первых, производительность труда рассматривается как эффективность рабочей силы, во-вторых, как эффективность всех затрат труда (прошлого и живого). Дискуссия по этой проблеме ведется уже сто лет. Понимание производительности труда как результативности рабочей силы основывается на понимании труда как единственного источника стоимости. Тогда логичным является рассмотрение рабочей силы, как единственного источника богатства в условиях капиталистической экономики. С позиций маржинализма и его составной части теории факторов производства, основанной на признании равенства трех факторов: труда, капитала и земли в создании ценности товара, логично вытекает подход к производительности труда как совокупности прошлого и живого. В практике экономических исследований это принимает форму трактовки производительности труда как многофакторного процесса. По сути дела, в данной концепции речь идет не о факторах как таковых, а многообразии причин, создающих стоимость товара или услуги. С позиций методологии экономических исследований произошло отождествление понятий причина и фактор, что относит нас на столетие назад.

В данной статье мы исходим из исследования производительности труда как эффективности рабочей силы, а не совокупности затрат. Причина стоимости – труд, а факторы – это условия которые способствуют или тормозят осуществление причины.

Следующим методологическим основанием является признание социальных отношений не только как формы реализации экономических отношений. По мере усложнения экономики их роль становится все более важной. Соответствие экономических отношений и форм их проявления становится условием их эффективной реализации.

Раскрыв наши методологические основания, сформулируем цель статьи: доказать, что сфера управления эффективностью производства и производительностью труда должна постепенно переориентироваться на использование социальных факторов повышения производительности.

Социальный факторы производственного процесса: характер труда, безопасность, ощущения достаточности зарплаты и её справедливости, социальный климат коллектива, общественная ситуация в стране, благополучие в семье.

К этой теме экономическая наука обращается почти на всем протяжении своего существования. Если обратиться к крупнейшему экономисту 19 века Дж. С. Миллю, то проблема неэкономических факторов была предметом его исследования в работе «Основы политической экономии», опубликованной еще в 1848 г. Он пишет о необходимости признания умственных способностей населения как условия повышения богатства [4, с. 214-215], далее, ссылаясь на одного из авторов, пишет о моральных достоинствах как условии эффективности работников (там же, с. 217-221), важности социальных институтов (с. 222). Также утверждается, что безопасность является «самым главным» условием, обуславливающим производительность факторов производства.

Проблема неэкономических отношений как факторов, обеспечивающих, а иногда и необходимого условия капиталистической экономики, подробно рассматривалась в социологической работе Макса Вебера «Протестантская этика» [5]. Сюда можно отнести капитальное исследование Артура Риха [2]. Но во всех перечисленных и многих других исследованиях социальные факторы выступают как внешние для производственного

процесса. Развитие экономических отношений предполагает усиление юридических, политических форм своего проявления.

Вторая половина 20 века характеризуется, с одной стороны, продолжением усиления влияния социальных факторов на производственные процессы, а с другой – принципиальным изменением роли социальных факторов. Из внешнего условия они становятся внутренним содержанием производственного процесса, выступая не только условием, но и результатом изменений в производительных силах.

В современной экономике актуальными стали исследования влияния стабильности экономических процессов на рабочую силу и обратного влияния [9]. В нашей статье мы сконцентрируем внимание, главным образом, на взаимосвязи работника и техники, технологии, так как сам трудовой процесс должен быть по своему содержанию социальным, т.е. служить той сферой, где работник раскрывает свои потенциальные возможности как работник и личность.

В настоящее время повышение роли социального фактора признается всеми учеными и практиками как главного фактора общественного производства. Однако, социальные программы, реализуемые многими холдингами, направлены на обеспечение условий воспроизводства рабочей силы через улучшение здоровья, образования и т.д. Таким образом, человек рассматривается как ресурс, как фактор производства. Аналогично разрабатываются программы инвестиций, направленные на совершенствование основных средств. Такой подход вполне логичен, рационален, направлен на получение прибыли, так как рабочая сила является одним из факторов производства, наряду с капиталом. Это первый шаг в рассмотрении человека как объекта управления не только в процессе производства, но и в процессе формирования его в качестве рабочей силы.

Каковы условия его использования в непосредственном процессе производства? Весь 20 век, в отличие от 19-го, был направлен на приспособление техники к человеку, встроенному в технологический процесс. По сути дела, это процесс адаптации машин к физиологическим свойствам человека, а машины – это продолжение самого человека. Эта проблема нашла широкое отражение в западной философии [1].

Вместе с этим это достаточно узкий подход к технике. Она только один из элементов общественных производительных сил. Рабочая сила сама есть часть производительных сил. История развития общественных производительных сил показывает, что усиливается роль таких общественных сил как кооперация и разделение труда. К производительным силам надо относить и управленческие отношения. Экономическая форма производительных сил превращаются в производительную силу.

Техника и технологии развиваются по двум направлениям. С одной стороны, их собственная логика ведет к усложнению, поскольку их развитие основывается на все более глубоком познании материи. Это требует повышения уровня знаний обслуживающего персонала. Поскольку их движение осуществляется в определенной экономической форме, она требует снижения всех видов издержек, в том числе на обслуживающую её рабочую силу, то есть снижения квалификации работников. Примером может служить специальность бухгалтеров. После распространения программы 1С, количество бухгалтеров стало уменьшаться, снижаются требования к их квалификации. Формирование технико-экономических заданий на разработку новой техники или технологии естественно направлены на снижение требований к квалификации обслуживающего персонала. Вместе с тем, мы видим резкий рост спроса в России и во всем мире на образование. Корни этого противоречия объясняются тем, что меняется роль человека как объекта производительных сил. Ранее он

выступал как рабочая сила, обладающая в основном способностью исполнительных функций, которые, при определенных условиях, заменяются автоматами. Но внутренняя логика развития общественных производительных сил направлена на то, что от рабочей силы требуются не только исполнительные функции, но и творческие способности, суть которых сводится к производству новых знаний. С другой стороны, меняется сам человек. Он хочет самореализовываться, исполнительская функция в производственном процессе уже его не устраивает. Возникает конфликт отдельного индивида с содержанием производственного процесса. Конечно, суть этого конфликта большинством не осознается, но принимает яркие общественные формы проявления. В высшей школе конфликт выявляется через снижение заинтересованности большинства студентов в получении качественного образования. В производственном процессе это выражается в отчуждении работника от результатов труда. В научной литературе встречаются эмпирические исследования, иллюстрирующие снижение значимости технических компетенций работников и повышение значения творческой рационализаторской деятельности, подчеркивающих изменение контекстов профессионального творчества и ценности партнерства молодежи обследованных предприятий [9]. Это доказывает, что инновационный характер производственного процесса требует от работников наличия творческих способностей. Но это характерно только для инновационных предприятий.

Реальное состояние производительных сил приводит к тому, что труд мотивируется не внутренними, а внешними для человека целями деятельности, т.е. возникает вынужденность, несвобода действий. Вместе с тем в труде человек расширяет и зону свободы действий, развивает себя и социум, то есть труд выступает одновременно и как вынужденная, и как творческая, человекоориентированная деятельность [6].

Резкий рост необходимости управления персоналом объясняется тем, что внутреннего стимула к качественному труду у работника нет. Интересы работника и работодателя противоположны. Эмпирические исследования доказывают наличие противоречий между работниками, имеющими способности к творчеству, и работодателями. «Высокоресурсные работники мобилизуют свои социальные ресурсы (в частности, профессионализм, деловые связи) вне встроенности в организацию, пытаются иметь большую автономию, работодатели в свою очередь вынуждают их к более интенсивному труду, увеличивая нагрузки» [9].

Это сказывается на производительности труда. Производительность труда как важнейшее условие роста национального богатства во всем мире показывает низкие темпы роста [7]. Одним из факторов этого процесса является усиление отчужденности работника от производственного процесса, невозможности реализовать себя в нем. Производственный процесс не анализируется на соответствие тенденциям развития человека. Более того, до сих пор не до конца осознается актуальность проблемы развития России: необходимость принятия решений в большинстве сфер деятельности с позиции экономической. С этой позиции становится понятным снижение роли экономического образования в вузах. Осознание, казалось бы, очевидной необходимости экономической оценки принимаемых технических решений, тем не менее, не учитывается в разработке учебных планов. Поэтому понимание необходимости адекватности производительных сил развитию человека именно как человека, а не как рабочей силы, является предметом дискуссий в науке.

В обществе противоречие между потребностью в новом качестве рабочей силы как элементе производительных сил и сложившейся системой общественных отношений, не требующей такой рабочей силы, вылилось в кризис духовной культуры.

Возможно ли в настоящее время выстраивать управление производительностью труда через создание таких условий труда, когда бы работник реализовал себя, получал бы удовольствие? Само собой подразумевается, что размер заработной платы снижает напряженность между желанием и нежеланием работать, но устранить не может. Современная экономическая система не может позволить такой уровень производительных сил, который мог бы сделать труд свободным, т. е. осуществляемым не по внешнему принуждению, а в силу самореализации, хотя в качестве тенденции такой процесс начинает себя проявлять.

При нехватке рабочей силы в целом, мы наблюдаем высокую текучесть кадров, что усиливает дефицит персонала. Одним из оснований текучести является система отношений начальник – подчиненный, дополняемая сильной дифференциацией заработной платы [8]. Поэтому ряд крупных холдингов обратился к решению проблемы развития рабочей силы. Часть мероприятий включает создание условий для реализации способностей работников, не только чисто профессиональных. К таким программам нужно отнести «Развитие человеческого капитала ОАО «РЖД» до 2005 года».

В ней отражается понимание руководством такой важной проблемы как профессиональная потребность поколения Y в признании заслуг, которая определяет уровень их удовлетворенности компанией-работодателем. Другими значимыми факторами при поиске работы являются гибкий график и комфортная рабочая обстановка, четко определенные карьерные траектории и стремительный карьерный рост. Более того, ими разработан алгоритм измерения человеческого капитала, куда входят уровень образования, опыт, здоровье, компетенции.

Таким образом, внутренняя логика развития производительных сил направлена на усиление потребности в творческом труде. Реальная экономическая форма их движения противоречит этому. Тем не менее, эмпирически видны процессы разрешения этого противоречия через появление в ряде сфер деятельности творческих начал в форме повышения эффективности и, в частности, производительности труда.

Другой стороной этого процесса является необходимость формирования у человека способностей творческого отношения к труду.

Решение этой проблемы осуществляется в двух направлениях. Во-первых, растет численность рабочей силы с повышенным уровнем образования. Образовательный бум охватил весь мир с 1950 годов. Именно в это время появляется надуманное понятие «человеческий» капитал. Появилось множество экономических расчетов, показывающих как с уровнем образования, растут эффективность и заработная плата.

Одним из первых ученых, Э. Денисон, рассчитал влияние образования на экономический рост. Только развитие образования в Соединенных Штатах в 1929–1959 гг. давало 23 % ежегодного экономического роста, что сыграло большую роль в увеличении государственных расходов на образование в 1960-х гг. Из этого расчета можно было сделать вывод, что образование является основным фактором в увеличении темпов экономического роста страны [3]. Но уже исследования 21 века неоднозначно оценивают результативность повышения качества рабочей силы. Причины этого, по всей видимости, заключаются в сложности измерения самого качества рабочей силы, где помимо образования включается и здоровье. На наш взгляд, причина в том, что эффективность процесса производства зависит от нескольких факторов: труда, основного и оборотного капитала. Так, выше указывалось, что чем выше инновационность производственного процесса, тем выше отдача от повышения качества образования. Но доля таких предприятий и соответственно рабочих мест крайне незначительна. Распоряжение президента о создании в России 25 млн. рабочих мест оказалось



невыполнимым. Причина в том, что российская экономика в силу своей природы стихийна, и правительство может только ускорять своими действиями сложившиеся тенденции. Причина перехода на инновационный путь развития заключается не в желаниях, а в невозможности увеличить доходность бизнеса иными способами. В российской экономике заложены возможности увеличения рентабельности и без инвестиций в инновации. Это и низкая заработная плата, и монополизация, получение сырьевой ренты, лоббирование интересов отдельных видов бизнеса. Отсюда вытекает четко видимый процесс для тех, кто работает в высшей школе. Низкая посещаемость, как следствие, низкий уровень освоения знаний. Студенты, имеющие высокий уровень образования, не находят своего адекватного использования. И это связано не только с качеством их рабочих мест. Система управления производственными процессами со стороны его организаторов не способна использовать таких выпускников. Соответственно, бизнес не может обеспечить им соответствующий уровень оплаты труда.

Это противоречие порождает и проблемы высшей школы. Во-первых, нет четкого понимания, чему учить: акцентировать на фундаментальную подготовку или на практику. В настоящее время делается акцент на формирование навыков. Эта идея внешне очень привлекательна. Однако организовать качественное проведение практики можно только на крупных предприятиях, число которых незначительно. Во-вторых, как бы медленно ни менялись технологии, но будущие специалисты должны уметь адаптироваться к этим изменениям, а это возможно только при хорошей фундаментальной подготовке. Студент, получивший хороший практический опыт, конечно, быстрее адаптируется на предприятии, но медленнее продвигается по карьерной лестнице.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алоиз Хуниег. Homo mensure: люди – это их техника – техника присуща человеку. Философия техники в ФРГ: Пер. с нем. и англ. / – М.: Прогресс, 1989. С. 528.
2. Артур Рих. Хозяйственная этика. М.: Изд-во «Посев», 1996. – 810 с.
3. Денисон, Э. Ф. Исследование различий в темпах экономического роста. Сокр. пер. с англ. М.: Прогресс, 1971.
4. Дж. Стюард Милль. Основы политической экономии. М.: Прогресс. 1980. Т. I. с. 495.
5. Зарубина, Н. Н. Социокультурные факторы хозяйственного развития: М. Вебер и современные теории модернизации. Спб.: РХГИ, 1998, 1198. – 288 с.
6. Золотухин, В. Е. Парадоксальная сущность труда // Социологические исследования. 2010. № 10, 2010. С. 150-151.
7. Лавровский, Б. Л. Тенденции производительности в мире и России // <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-proizvoditelnosti-v-mire-i-rossii/viewer>.
8. Люди для РЖД – что скот рабочий. Читатели Vgudok – о нехватке кадров, неоплачиваемых переработках и отсутствии выходных // <https://vgudok.com/lenta/porochashchie-svyazi-rzhd-fas-proverit-tarify-na-razmeshchenie-linij-svyazi-vdol-zheleznyh>).
9. Человек и его работа (обзор секции по социологии труда) // Социологические исследования, № 8, 2020, с. 158-161.

## ДОВЕРИЕ КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКТОР И НЕЙРОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ВОССТАНОВЛЕНИЮ ДОВЕРИЯ

*М. Ю. Меркульев<sup>1</sup>, Т. А. Меркульева<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Школа Открытого диалога, г. Иркутск

e-mail: mmerkuliev@gmail.com

<sup>2</sup> Школа Открытого диалога, г. Иркутск

e-mail: merkulyeva@gmail.com

**Аннотация.** Доверие является важным фактором, определяющим эффективность и качество совместной деятельности в малых и больших группах людей. Степень доверия связана с уровнем экономического и социального благополучия. Мы рассматриваем доверие как проявление способности живых систем к адаптации и развитию, к достижению целей в условиях неопределенности и непредсказуемости условий внешней среды. Рассмотрение доверия как свойства живой системы позволяет обнаружить подходы к формированию доверия. При этом можно как восстанавливать естественный уровень доверия, свойственный живым системам, так и формировать более сложную способность человека и групп. В рамках разрабатываемых нами технологий происходит овладение доверием как навыком и возможно осознанное развитие этого навыка индивидом.

**Ключевые слова:** доверие, теория функциональных систем, адаптивность живых систем, выученная беспомощность, открытый диалог.

*«Над ним нет неба, под ним нет земли, пред ним нет противника, за ним нет государя»  
Сунь-цзы [11]*

### **Введение**

В рамках системного кризиса, с которым столкнулось человечество, проявился и кризис познания как одной из важных систем современной цивилизации. Одним из аспектов этого кризиса является то, что жизнь и живое оказывается недоступным для текущей парадигмы познания. Одна из основ научной парадигмы – причинно-следственные связи – оказывается несовместимой с описанием ряда проявлений живых организмов. Кроме того, мы встречаемся и с ограничениями возможности применения аналитического подхода и нередуцируемой сложностью живых систем. К тому же, здесь проявляется непреодоленный до сих пор конфликт с предыдущей фазой познания. Мы долгое время привыкли видеть только превосходство науки над традиционными способами постижения мира. При этом, последние нейрофизиологические исследования показывают, что описание из древних текстов может быть более точным, чем наши недавние научные представления. Нам не хотелось бы повторять эту ошибку. Поэтому и принятие нами новой парадигмы и сами разрабатываемые нами технологии – это не отказ от предыдущих моделей познания, а усилия по интеграции.

В российской науке существует ряд направлений, в которых возникли опережающие парадигмальные разработки. Одним из таких направлений является теория функциональных систем (ТФС) [4], разработанная П.К. Анохиным. В рамках этой парадигмы можно обнаружить возможность работы с проявлениями живых систем, для которых в рамках текущей парадигмы возникают существенные препятствия:

- самоорганизация, для которой нет устойчивого аттрактора;
- парадокс цели, когда «причина» поведения системы находится в будущем;
- особенности научения живых систем, когда новые структуры опыта формируются поверх и с использованием предыдущих.

Парадигма ТФС позволяет находить решения как в рамках научной деятельности, так и в рамках разработки новых социальных технологий, которые учитывают представление о человеке как о живом. В этой статье мы рассмотрим доверие как пример применения новой парадигмы, как в расширении представлений о поведении человека, так и для формирования практических подходов к увеличению потенциала человека. Мы выбрали доверие, поскольку для него есть ряд исследований, показывающих его связь с макроэкономическими показателями [1, 23], а значит и потенциал применения разрабатываемых технологических подходов вплоть до уровня государства и человечества в целом. При этом наш подход позволяет сформировать помимо доверия целый ряд навыков в компетенции иметь дело с живым как с живым. Большинство из этих навыков уже эмпирически представлены как так называемые мягкие навыки (soft skills) [25] или навыки эмоционального интеллекта [3]. Применение научных разработок в рамках парадигмы ТФС позволяет с одной стороны увидеть эти навыки как проявление закономерностей живых систем, а с другой сформировать технологический подход, соответствующий требованиям массовости и масштабируемости.

### **Фундаментальные проблемы познания живого и ТФС как один из способов работы с ними**

Основной проблемой, с которой мы сталкиваемся в процессе познания живого, является отсутствие удовлетворительного фундаментального ответа на вопрос «Что такое жизнь?» [10]. При том, что это явно наблюдаемый феномен, существующих когнитивных инструментов недостаточно для его познания. Это проявление встречи с нередуцируемой сложностью. Нобелевский лауреат В.Л. Гинзбург выделил проблему редукции биологии к физике как одну из трех великих проблем [6]. Кроме того, тщательное математическое изучение физиологических данных говорит о потере причинно-следственных связей для живых систем [10]. Для живых систем особую важность играет представление об эмерджентности - появления новых свойств, не являющихся проявлением свойств составляющих элементов низшего порядка [24]. Так, при гибели живого организма довольно часто его состав не меняется. Последние исследования нейрофизиологических процессов добавляют еще один аспект сложности живых систем – такое сложное поведение, как опережающее отражение действительности, проявляется уже на клеточном уровне [29]. В результате, продуктивным оказывается взгляд на живые системы как на качественный скачок в сложности организации материи.

Теория функциональных систем, разработанная П.К. Анохиным, содержит ряд ответов на обозначенные вызовы. Так, представление о системообразующей роли цели дает возможность рассматривать сложные закономерности живых систем из качественно иных оснований. Развивая положения ТФС, мы довольно быстро приходим к парадоксальной причинности живых систем, когда причиной поведения системы является не прошлое, а будущее ее состояние. При этом, функциональные подсистемы восприятия живой системы селективируют внешние стимулы, отбирая из них те, которые относятся к ее цели [27].

Развитием этого является представление о передаче информации в живых системах, предложенное ТФС. Согласно ТФС, информация между элементами (подсистемами) в нормально функционирующей живой системе должна передаваться без потери информационного смысла. Таким образом мы получаем качественное изменение и в процессах обмена информацией в живой системе с выделением информационного смысла как способа организации и селекции информации и, в потенциале, развитию смысловой теории информации [31].

Следующим фундаментальным представлением ТФС является, собственно, представление о функциональной системе. Это позволяет расширить представление о реализации части функций живой системы, добавив к структурно обособленным подсистемам, временные или, в определенном смысле, виртуальные системы, которые возникают при возникновении цели (потребности) и исчезают в момент ее реализации (удовлетворения). Представление о функциональной системе существенно расширяет возможности в описании явлений самоорганизации и саморегуляции в живой системе. Так, одним из простых следствий является то, что самоорганизация в живых системах может происходить не вокруг аттрактора, а вокруг цели. Помимо всего прочего это позволяет описывать не только процессы гомеостаза, которые можно обнаружить и неживых системах, но и процессы развития живой системы.

### **Пример применения парадигмы ТФС**

За последние десятилетия мы встретились с широким распространением применения статистических методов в науках о живом. Отмечается экспоненциальный рост публикационной активности. Даже число реферируемых журналов растет экспоненциально и около  $\frac{2}{3}$  этого роста приходится на науки о живых системах [9]. Мы находим огромное число закономерностей и уже счастьем было бы осознание, что чисто статистически около  $\frac{1}{3}$  из них дают ложноположительный результат при обнаружении закономерности. Похоже, мы глубоко погрузились в область, где текущих методов познания недостаточно и большинство найденных закономерностей являются лишь артефактами выхода за границы применимости метода [30].

При этом, согласно парадигме ТФС, убеждения могут становиться целью (системообразующим фактором), а значит и становиться реальностью. При такой зыбкой грани важным инструментом познания может стать осознанное создание закономерностей в дополнение к их обнаружению с одновременным поиском способов управления границей между объективным и субъектным знанием, знанием, которое создается целенаправленно проявлением субъектности наблюдателя.

Таким образом, применение парадигмы ТФС может помочь увидеть явления, которые принято считать негативными, с точки зрения проявления эволюции института познания. Кроме того, способность принять возможность такого взгляда на ситуацию является проявлением доверия.

### **Доверие как социально-экономический фактор**

Влияние доверия на социально-экономические показатели достаточно широко обсуждается литературе [1, 5, 13, 18, 21, 23]. Доверие является значимым фактором, влияющим на макроэкономические показатели [1, 23]. Высока роль доверия в микроэкономике и, в частности, развитии различных отраслей [13]. Следует отметить, что существенная часть современных рынков фактически работают в модели монополистической конкуренции, а не в модели совершенного рынка. В этой модели важную роль играет бренд и доверие к бренду, как существенный источник прибыли [8]. Это, помимо всего прочего, привело к образованию обслуживающих этот тип поведения отраслей и, возможно, стало фактором быстрого роста коммерческого интернета, социальных сетей и поисковых систем. Кроме того, доверие является одним из факторов экономической устойчивости и эффективности предприятия [7, 8, 12, 19], а также оказывает существенное влияние на интеллектуальный капитал предприятия [20]. Мы уже касались этой темы [14] и сейчас хотелось бы обратить внимание на ту сторону доверия, которая может рассматриваться как предмет развития человеческого потенциала.

## Доверие как антропологическая характеристика

Рассматривая доверие как определенную реакцию живой системы на внешние сигналы, мы можем увидеть лишь одну сторону этого явления. Однако, следует обратить внимание и на внутреннюю сторону доверия, и на свойства живых систем, которые доверие формируют. Когда мы говорим о доверии, как о реакции на внешние стимулы, это прежде всего накопление рефлексов, стереотипов и алгоритмов поведения в повторяющихся ситуациях. Но представляется важным взглянуть и на другое свойство живых систем – адаптивность. Тогда доверие можно рассматривать как проявление адаптивности – способности успешно достигать целей в новых условиях и новыми способами. Нас интересует прежде всего деятельная сторона доверия. Вера в то, что все само произойдет наилучшим образом, которая встречается в разнообразных практиках, с точки зрения нейрофизиологии может быть оправдана, но только если не вызывает пассивности и десоциализации, а значит, как минимум, подразумевает сознательное усилие по формированию и поддержанию образа будущей цели<sup>8</sup>. Кроме всего прочего, доверие означает, что живая система будет совершать попытки продвижения к цели, в том числе, и в случае неуспеха предыдущих попыток.

В определенном смысле противоположностью доверия можно назвать выученную беспомощность [32]. В этой фундаментальной работе исследователи, которые ввели термин выученной беспомощности показывают, как первоначальный взгляд с точки зрения психологии поменялся в ходе нейрофизиологических исследований. Они показывают, как общая для животных схема формирования и закрепления опыта (научения в парадигме ТФС) [2], проявляется в этом важном для рассмотрения случае. Обнаруживая, что по мере эволюционного развития способность к адаптации повышается, мы видим, что беспомощность является базовым навыком для живых систем с низким уровнем адаптивности. По мере развития адаптивности живые системы приобретают способность к торможению базовой реакции беспомощности, которая при этом никуда не исчезает и проявляется в условиях, когда механизмы торможения не срабатывают. Это позволяет говорить, что в процессе научения человек, как живая система с одним из наиболее высоких уровней адаптивности, может формировать и восстанавливать первоначальный уровень адаптивности, свойственную ему как животному.

Важным аспектом, на который при этом стоит обратить внимание, является то, что не стоит отвергать имеющийся на данный момент опыт и бороться с ним. Подобный процесс нефизиологичен, поскольку не учитывает закономерностей поведения живых систем. Скорее, стоит говорить о формировании нового опыта на базе предыдущего. В традиционных практиках для этого используется метафора «обуздания», т.е. принятия и полезного использования потерявшего свою актуальность варианта адаптации.

Дальнейшее развитие доверия как социально-когнитивного навыка также может быть задачей для методов и технологий основанных на парадигме ТФС и является предметом будущих исследований.

### **ТФС как основа для разработки подходов к развитию человеческого потенциала**

Подробно эта тема освещена в наших предыдущих работах [14, 27]. Здесь мы изложим только самые важные моменты.

ТФС подводит к идее формирования процессов, которые отражают принципы здорового функционирования живых систем. При этом, для начала используются основные

---

<sup>8</sup> Распространенной ошибкой исходя из опыта практики является постановка цели, направленной в прошлое - желание вернуться в какую-то ситуацию или состояние исходя из прошлого опыта.

принципы ТФС: системообразующая роль цели, передача информации без потери информационного смысла, и их развитие у последователей П.К. Анохина: голографический принцип вложенности функциональных систем и представление о системокванте – жизненном цикле функциональных систем [22]. Дальнейшее развитие технологии связано с последними разработками исследователей, продолжающих развитие ТФС и связано с особенностями нейрофизиологии научения.

### **Результаты апробации применения разработанных подходов**

На основании принципов ТФС в Сеченовском университете, а затем выделившихся из него проектах Система управления здоровьем (СУЗ) [26, 28] и Школа Открытого диалога (ШОД), в течение почти 20 лет идет разработка методов развития человеческого потенциала. Автором метода является Д.А. Шаменков [27].

Примером является практика Открытого диалога. Это групповой процесс, представляющий из себя здоровую функциональную надсистему и построенный на принципах ТФС – системообразующей роли цели, которую отражают правила «цели», «ненасилия», и «личной практики» и передачи информации без потери информационного смысла, которую отражают правила «честности» и «отказа от ожиданий и долженствований». Этих простых правил достаточно для создания опытным фасилитатором соответствующего пространства, в котором участники получают результат на собственном опыте в одноранговой среде, где формирование этого опыта является проявлением надсистемы [14].

Также для формирования здоровой цели надсистемы используется определение здоровья как состояния оптимальной жизнедеятельности с положительным эмоциональным тонусом и творческой реализацией. Это определение хорошо воспринимается с учетом разнообразия подготовки и жизненного опыта людей, проходящих практику, и очищено отрицательных коннотаций.

В рамках метода на данный момент получены результаты для сфер: улучшения здоровья и навыков его восстановления [26, 28], включая профилактику эмоционального выгорания [15, 17], благополучия [16], формирования навыков здоровой целедостигающей активности. Также участники углубленных программ демонстрируют увеличение навыка доверия.

В настоящий момент метод опробован на более чем 20 тыс. человек. В этом году завершено формирование и апробация полного цикла подготовки в рамках метода. Это позволяет говорить о возможности его массового распространения без потери качества в случае необходимости.

### **Заключение**

Поскольку доверие играет важную роль как для экономических субъектов, так и для социальных структур уровня государства, формирование подходов, улучшающих доверие, может быть важной частью новых социальных технологий. Существенное продвижение в разработке новых социальных и гуманитарных технологий может быть обеспечено при учете закономерностей живых систем. Одним из парадигмальных оснований для развития технологий является ТФС.

Для проверки этой гипотезы на основании парадигмы ТФС был разработан ряд методов. В результате практической апробации удалось обнаружить возможность решения широкого круга задач, связанных с развитием потенциала человека и групп. Одной из таких задач является повышение уровня социального доверия, которая решается за счет формирования навыков, что обеспечивает потенциально большую устойчивость уровня доверия, чем создание внешних условий.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Авдеева, Д. А. Доверие в России и его связь с уровнем экономического развития / Д. А. Авдеева // *Общественные науки и современность*. – 2019. – № 3 С. 79-93.
2. Александров, И. О. Формирование структуры индивидуального знания / И. О. Александров. – Москва, 2006. - 560 с.
3. Андреева, И. Н. Азбука эмоционального интеллекта / И. Н. Андреева – Санкт Петербург, 2012. - 288 с.
4. Анохин, П. К. Принципиальные вопросы общей теории функциональных систем. Очерки по физиологии функциональных систем. / П. К. Анохин. - М.: Медицина, 1975. С. 17–62
5. Вольф, Н. Живая организация. Трансформация бизнеса на пути к выдающимся результатам / Н. Вольф. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2022. – 390 с.
6. Гинзбург, В. Л. Какие проблемы физики и астрофизики представляются сейчас особенно важными и интересными (тридцать лет спустя, причем уже на пороге XXI века)?/ В. Л. Гинзбург // *Успехи физических наук*. 1999. No 169. С. 419–441 /
7. Гиус, А. Живая компания: рост, научение и долгожительство в деловой среде / Анри Гиус. - Издательство: Стокгольмская школа экономики, 2004 г. - 224 с.
8. Гостенина, В. И., Карандин К. С., Мельников С. Л. Цифровая коммуникация: технология управления концепцией маркетинга доверия / В. И. Гостенина, К. С. Карандин, С. Л. Мельников // *Коммуникология*. 2021. №3. С. 74–87
9. Домнина, Т. Н. Научные журналы: количество, темпы роста / Т.Н. Домнина, О. А. Хачко // *Информационное обеспечение науки: новые технологии: сб. науч. тр. М.: БЕН РАН, 2015. С. 83–96.*
10. Еськов В. М., Хадарцев А. А., Филатов М. А., Третьяков С. А. Три великие проблемы физиологии и медицины / В. М. Еськов, А. А. Хадарцев, М. А. Филатов, С. А. Третьяков // *Вестник новых медицинских технологий*. 2020. No4. С. 115–118. DOI: 10.24411/1609-2163-2020-16782
11. Конрад, Н. И. Избранные труды. Синология / Николай Иосифович Конрад. - Главная редакция восточной литературы издательства «Наука»; Москва, 1977. 625 с.
12. Лалу, Ф. Открывая организации будущего / Фредерик Лалу: Манн, Иванов и Фербер; Москва, 2016.- 329 с.
13. Лутфуллин, Ю. Р. Количественная оценка уровня доверия при анализе инвестиционной привлекательности отрасли сельского хозяйства / Ю. Р. Лутфуллин, И. Т. Фазлаев // *Журнал экономической теории*. 2010. №1.
14. Меркульев, М. Ю. Разработка технологии развития человеческого потенциала на основе теории функциональных систем академика П. К. Анохина / М. Ю. Меркульев // *ЧФ: Человеческий фактор Социальный психолог*. - 2022. - № 1 (43). - С. 103-109.
15. Меркульева, Т. А. Динамика соотношения участников программы по снижению эмоционального выгорания / Т. А. Меркульева, В. В. Козлов, Д. А. Шаменков // *Вестник интегративной психологии. Журнал для психологов*. Вып. 21. /Под ред. В. В. Козлова. – Ярославль: МАПН, 2020. – С. 219-222.
16. Меркульева, Т. А. Исследование качества жизни до и после программы «Интенсив открытого диалога»/ Т. А. Меркульева // *ЧФ: Человеческий фактор Социальный психолог*. - 2020. - № 2(40).- С. 222-227.

17. Меркульева, Т. А. Применение методики «Открытый диалог» для профилактики и коррекции состояний выгорания / Т. А. Меркульева // Психология XXI столетия // Сб. по материалам ежегодного Конгресса «Психология XXI столетия» (Ярославль, 15 – 17 мая 2020)/ Под ред. Козлова В.В. –Ярославль, ЯрГУ, ЯГПУ, МАПН, 2020.- С. 253-256.
18. Петеримова, Е. Ю. Доверие в организации / Е. Ю. Петеримова // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2017. №13. С. 856-858.
19. Пеша, А. В. Атмосфера доверия как составляющая корпоративной культуры и ее влияние на организационную эффективность / А. В. Пеша // Интернет-журнал Науковедение. – 2017. – Т. 9. – № 2. – С. 43.
20. Салихов, Б. В. Формы и способы влияния доверительных отношений на повышение качества интеллектуального капитала предприятия / Б. В. Салихов // Вестник Академии права и управления. 2017. №4 (49). С. 124-130.
21. Сухих, В. В. Доверие в экономике: история зарождения, попытки возрождения / В. В. Сухих, С. Г. Важенин, А. И. Татаркин. – Екатеринбург: Институт экономики Уральского отделения РАН, 2005. – 84 с.
22. Судаков, К. В. Системокванты - основа голографического построения живых существ / К. В. Судаков // Вестник МАН РС. 2007. №2.- С. 5-11.
23. Фукуяма, Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. / Ф. Фукуяма – М.: ООО «Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004. – 730 с.
24. Хадарцев, А. А. Об эмерджентности в живых системах и идеях Уиллера (обзор научной литературы) / А. А. Хадарцев // ВНМТ. 2019. №1. С. 129–132
25. Чуланова, О. Л. Социально-психологические аспекты управления: эмоциональная компетентность руководителя в структуре soft skills (значение, подходы, методы диагностики и развития) / О. Л. Чуланова. - Текст : электронный // Интернет-журнал «Науковедение». – Т. 9, № 1 (январь - февраль 2017). – URL: <http://naukovedenie.ru>. -(дата обращения: 10.04.2022).
26. Шаменков, Д. А. Возможность применения современных информационно-коммуникационных технологий для управления здоровьем человека на основе теории функциональных систем. / Д. А. Шаменков, И. И. Каледин // Третья международная междисциплинарная конференция «Современные проблемы системной регуляции физиологических функций»: тезисы докладов - М.: ФГБУ «НИИНФ им. П. К. Анохина» РАМН, 2013. - С. 153-156
27. Шаменков, Д. А. Открытый диалог. Ключ к осознанному управлению здоровьем / Д. А. Шаменков. – Москва, 2018. - 55 с.
28. Шаменков, Д. А. Разработка инновационной системы управления здоровьем человека на основе Теории функциональных систем академика П. К. Анохина / Д. А. Шаменков, К. В. Судаков // Реабилитация и профилактика-2013: сборник тезисов научной конференции - М.: Издательство Первого московского государственного медицинского университета им. И. М. Сеченова, 2013. - С. 284-287
29. Alexandrov, Yuri I., Pletnikov, Mikhail V. Neuronal metabolism in learning and memory: The anticipatory activity perspective. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews* 137 (2022) 104664 <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2022.104664>
30. Observing many researchers using the same data and hypothesis reveals a hidden universe of uncertainty. Edited by Douglas Massey. *PNAS* Vol. 119, No. 44/ <https://doi.org/10.1073/pnas.2203150119>



31. Kolchinsky A, Wolpert DH. 2018 Semantic information, autonomous agency and non-equilibrium statistical physics. Interface Focus 8: 20180041. <http://dx.doi.org/10.1098/rsfs.2018.0041>.

32. Steven F. Maier and Martin E. P. Seligman. Learned Helplessness at Fifty: Insights from Neuroscience // Psychol Rev. 2016 July ; 123(4): 349–367.

УДК 304.44

## КАК МОЖНО ПОТЕРЯТЬ РЕСУРС ЧЕЛОВЕКА, ПЫТАЯСЬ ЕГО РАЗВИТЬ

*Т. А. Меркульева<sup>1</sup>, М. Ю. Меркульев<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Школа Открытого диалога, г. Иркутск  
e-mail: merkulyeva@gmail.com

<sup>2</sup> Школа Открытого диалога, г. Иркутск  
e-mail: mmerkuliev@gmail.com

**Аннотация.** Статья подготовлена в рамках всероссийской научно-практической конференции «Человеческий потенциал в ресурсном регионе - проблемы развития» и рассматривает существующие в экономической и психологической науке понятия ресурса, потенциала человека, человеческого капитала и подходы к его восстановлению и развитию, предлагает к рассмотрению направление сохранения ресурса и развития потенциала, основанное на теории функциональных систем П.К.Анохина, и подходе к человеку как целостной и живой системе.

**Ключевые слова:** ресурс человека, целеположенность, цели, развитие навыков, живая система, целостность

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2024 года отмечается возрастание роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития, и влияние его на экономический рост рассматривается на одном уровне с влиянием от недостаточного развития транспортной и энергетической инфраструктуры [7].

Понятие потенциала человека, трудового потенциала, человеческого капитала, потенциала личности и ресурса личности имеют широкое трактование, которое зависит от научного направления и, в большинстве своем, отражает специфику научных подходов, в большей мере отражая нюансы, присущие этим подходам.

Тем не менее, можно отметить пересечение смысловых значений терминов, используемых при описании данных понятий. Так, в ряде подходов экономической науки трудовой потенциал включает три составляющие: психофизиологическую, интеллектуальную и социальную. В другом подходе трудовой потенциал включает в себя психофизиологический потенциал, квалификационный потенциал, личностный потенциал [9]. Таким образом, трудовой потенциал рассматривается не только на уровне производительных сил и производственных отношений, но и на уровне личностных особенностей человека.

В организационной психологии ресурс человека рассматривается как «средства, наличие и достаточность которых способствует достижению цели и поддержанию благополучия, а отсутствие или недостаточность – затрудняет (в зависимости от

выраженности ресурсов, задачи, стоящие перед субъектом, решаются легче или, напротив, труднее)». Другими словами, можно рассматривать в качестве ресурса всё, что может быть задействовано человеком для эффективного существования и поддержания качества жизни [10]. При этом, ресурс человека, как и любой другой ресурс, может использоваться, приобретаться, обмениваться, теряться и сохраняться.

Личный потенциал рассматривается не только и не столько как знания, которые приобретает человек по мере своего обучения и развития, не только умения, компетенции, и, даже, интеллект. Важно отметить, что личный потенциал характеризуют не сами способности, а способность использовать свои способности [10], то есть можно говорить о возможности развивать способности использовать свои способности, превращая их в отдельные навыки.

Психологический капитал с позиции организационной психологии также, как и в экономике, рассматривается с точки зрения деятельности, как «ограниченный ресурс внимания или психической энергии, которая, может «инвестироваться» в те или иные виды деятельности» [10].

Развитие тенденции, объединяющей воедино понятия человеческий ресурс - человеческий капитал - потенциал личности, не совсем корректно, поскольку человеческий капитал рассматривается как совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, целесообразное использование которых способствует увеличению дохода на уровне индивида, предприятия, общества [5]. То есть, ключевое отличие понятия капитала в том, что оно связано с деятельностью, которая приносит доход тем или иным образом.

Если рассматривать развитие человеческого капитала или потенциала, мы должны учитывать, что человек это биопсихосоциальная целостность, и важно рассматривать его не в каком либо «плане или «срезе», а в координатах, учитывающих и биологическое, и сложные проявления психических и духовных качеств, процессов включения в социальную среду» [6]. И при разработке и выборе мер, направленных на развитие потенциала человека / человеческого капитала / личностного ресурса с целью развития предприятия / отрасли / экономики, стоит учитывать эту целостность.

Частично это проявляется в мероприятиях, реализуемых на предприятиях, особенно крупного бизнеса или промышленности, а также на предприятиях, где проблема недостатка квалифицированного персонала приобретает все большее значение (IT сфера, например). К часто встречающимся социальным мероприятиям можно отнести соц. пакет, включающий, помимо прочего, оздоровительные, рекреационные мероприятия и оборудование рабочих мест; обучение, как профессиональное (квалификационное и учитывающее отраслевые особенности), личностное (направленных на личностный рост, развитие эмоционального интеллекта и Soft-skills, командообразование Team building); и, на ряде предприятий, внедрение программ благополучия (well-being).

В нашей работе мы рассмотрим одно из этих направлений развития ресурса человека, а именно обучение в контексте причин неэффективности или недостаточной (ниже ожидаемой) эффективности развития потенциала человека (сотрудника) в связке с улучшением экономических показателей предприятия. Важно при этом отметить недостаточную аналитическую работу, проводимую на предприятиях для проверки эффективности вложенных в обучение средств, связанную как с недостатком унифицированных методик (или отсутствием знания о таких методиках), так и со сложным эффектом (растянутым во времени и подверженном влиянию других факторов) от обучения.

Какие же существуют факторы, влияющие на снижение эффективности обучения? Это эффект «нижнего плато», когда после кратковременного подъема вдохновения, включенности и продуктивности, связанного влиянием групповой динамики во время обучения (особенно это касается личностного направления в обучении), психоэмоциональный уровень и способность сотрудника использовать новые знания возвращается на уровень до обучения. Поскольку тема развития эмоционального интеллекта, несмотря на его популярность в последнее время не имеет еще достаточной эмпирической базы, направленной на изучение негативных последствий его развития [1] (хотя уже есть исследование, которое касается наблюдения повышенного уровня развития эмоционального интеллекта у «агрессоров» в буллинге в школах, который позволяет им легче находить болевые точки «жертв»)[8], последствия его чрезмерного развития у сотрудников предприятий требуют дальнейших исследований. Тренинги командообразования зачастую имеют эффект больше рекреационный, нежели влияют на улучшение сложных отношений на рабочих местах. Также, в качестве одного из последствий обучения мы можем рассматривать «переквалификацию» сотрудника, то есть ситуацию, когда уровень решаемых им задач не требует такого уровня квалификации, тем самым, затраты на обучение становятся «потерянными» и даже могут привести к поиску сотрудником другого места работы.

В качестве одной из причин неэффективности развития потенциала человека для повышения эффективности работы предприятия, выходящей за рамки привычных, мы предлагаем рассмотреть подход, связанный с целостностью и «живостью» человека, то есть рассмотреть человека как, во первых, функциональную систему в понятиях теории функциональных систем П.К. Анохина [2] и, во-вторых, как «живое» в противоположность механистическому или «компьютерному» подходу [6].

В качестве предпосылки к дальнейшему изложению, хочется привести высказывание нобелевского лауреата В.Л. Гинзбурга о возможности редукции в изучении всех живых систем с позиций физики и математики, то есть речь идет о том, что использование физических и математических методов для изучения живых систем, а равно и подходов к воздействию на живые системы, не учитывает особенности и сложности живых систем [4]. Вторая предпосылка, отраженная в трудах П.К. Анохина о функциональных системах и вывод В.Л. Гинзбурга о потере причинно-следственных связей в физиологии, подтвержденная работой В.М Еськова и др. [4].

Основное отличие живой функциональной системы от неживой заключается в том, что цель (или результат в будущем) является причиной выборов и действий живой системы. Е. Е. Витяев назвал это «парадоксом цели» [3].

Рассмотрим, как, с учетом приведенных предпосылок, можно рассматривать причины недостаточной эффективности обучения.

Вся современная наука базируется на причинно-следственных связях. Более того, причинно-следственные связи являются частью онтологии и картины мира у большинства людей. В связи с этим, поиск решения задач и проблем опирается на прошлый опыт или «лучший опыт», в частности, в выборе систем обучения. В.М Еськов и др. провели исследование, в котором ставили вопрос «может ли прошлое состояние биосистемы влиять на её будущее состояние и можно ли точно прогнозировать это будущее состояние?» и сделали вывод, что «в рамках детерминизма или стохастики мы не можем прогнозировать будущее состояние живых систем» [3].

Если мы не можем опираться на вероятностные предсказания, основанные на статистике, то на что тогда можно опираться, выбирая направления развития ресурса человека,

и тем самым ресурса предприятия? Остается ли в этом случае возможность прогнозирования и предсказания?

Ответ на этот вопрос есть в теории функциональных систем П.К. Анохина: «сложилась одна универсальная закономерность в приспособлении организмов к внешним условиям, которая в дальнейшем бурно развивалась на протяжении всей эволюции живого мира: в высшей степени быстрое отражение медленно разворачивающихся событий внешнего мира» [2], другими словами, способность опережающего отражения действительности у живых систем. Другой подход к вероятностному прогнозированию отражен в теории эмоций П.В. Симонова, который рассматривает эмоции как инструмент прогнозирования: «эмоция есть отражение мозгом человека и животных какой-либо актуальной потребности (её качества и величины) и вероятности (возможности) её удовлетворения» [14].

В теории функциональных систем П. К. Анохина цель описывается, как результат в будущем, и определяется через критерии её достижения. Е. Е. Витяев формулирует следующим образом механизм работы цели: «Мы ставим перед собой цель, когда определили критерий её достижения и убедились путем применения критерия, что цель ещё не достигнута. Такое определение цели позволяет определить результат достижения цели (решения задачи) как то, что удовлетворит критерий («акцептор результата») её достижения, когда цель будет достигнута или задача решена... Определение цели парадоксально с точки зрения здравого смысла, так как критерий достижения цели принципиально не требует никаких дополнительных знаний о том, как её достичь. В частности, *можно определить цель, не определяя, ни как её достичь, ни чем, ни когда*. Эту парадоксальность понятия цели назовем парадоксом цели» [3].

Таким образом, важным и основополагающим фактором получения определенного результата в будущем (в том числе касательно развития ресурса человека) является определение цели и критериев ее достижения (как вариант, цели развития ресурса человека и критериев ее достижения).

Другим проявлением «живого» в человеке является влияние удовлетворенности или уровня субъективного благополучия на эффективность выполняемой работы и решение задач. За последние годы проведено множество исследований, подтверждающих это. не только зарубежных, но и российских [16].

В связи с этим, с учетом вышесказанного мы предлагаем рассмотреть в качестве направлений повышения ресурса человека развитие следующих навыков.

1. Целеположенность как сознательное установление цели действия на всех уровнях, от человека до системы. Соотношение целей сотрудников и предприятия в целом. Понимание способов достижения целей без готовых алгоритмов, теряющих свою актуальность в период тотальной неопределенности.

2. Умение получать удовлетворение, поскольку эффективность действий по повышению ресурса (его «передачи»), зависит от умения принимать этот ресурс. Возможность научиться изменять уровень удовлетворенности (субъективного благополучия) основана на гомеостатической концепции субъективного благополучия, которая предполагает, что субъективное благополучие детерминируется личностными особенностями человека [17].

3. Умение выделять из потока информации положительную обратную связь, которая свидетельствует о приближении к цели, поскольку в живых системах постановка цели может не предполагать путей ее достижения, важно развивать навык определения приближения или отдаления от цели через распознавание положительной и отрицательной обратной связи.

4. Умение в коммуникациях при передаче информации сохранять информационный смысл, т.е. при приеме информации не интерпретировать услышанное, при передаче информации не скрывать ту часть информации, которая имеет значение для достижения целей коммуникации.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андреева, И. Н. Азбука эмоционального интеллекта / И. Н. Андреева – Санкт Петербург, 2012. - 288 с.

2. Анохин, П. К. Принципиальные вопросы общей теории функциональных систем. 1973 год. – URL: <http://www.raai.org/library/books/anohin/anohin.htm> (дата обращения 24.02.2021) – Текст: электронный.

3. Витяев, Е. Е. Принципы работы мозга, содержащиеся в теории функциональных систем П. К. Анохина и теории эмоций П. В. Симонова – URL: [http://www.math.nsc.ru/AP/ScientificDiscovery/PDF/principals\\_anokhin\\_simonov.pdf](http://www.math.nsc.ru/AP/ScientificDiscovery/PDF/principals_anokhin_simonov.pdf) (дата обращения: 26.04.2021). – Текст : электронный.

4. Еськов, В. М. Три великие проблемы физиологии и медицины / В. М. Еськов, А. А. Хадарцев, М. А. Филатов, С. А. Третьяков С. А. // Вестник новых медицинских технологий. 2020. №4. С. 115–118. DOI: 10.24411/1609-2163-2020-16782

5. Зуев В. М., Аперьян В. Е. Человеческий ресурс и личность человека // Социально-гуманитарные знания. 2012. №3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-resurs-i-lichnost-cheloveka> (дата обращения: 10.11.2022).

6. Келасьев В. Н., Первова И. Л. Человек как биопсихосоциальная целостность / В. Н. Келасьев, И. Л. Первова // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2014. №3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovek-kak-biopsihosotsialnaya-tselostnost> (дата обращения: 10.11.2022).

7. Киселев, А. Г. Человеческий капитал: новые вызовы и риски / А. Г. Киселев // Россия: тенденции и перспективы развития. 2022. №17-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-novye-vyzovy-i-riski> (дата обращения: 10.11.2022).

8. Кочетова Ю. А., Климакова М. В. Эмоциональный интеллект в условиях информационного общества и кибербуллинга / Ю. А. Кочетова, М. В. Климакова // Мир науки. Педагогика и психология. 2019. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnyy-intellekt-v-usloviyah-informatsionnogo-obschestva-i-kiberbullinga> (дата обращения: 10.11.2022).

9. Кудрявцева, О. В. Теоретические подходы к определениям «Трудовой потенциал человека», «Трудовые ресурсы», «Рабочая сила» / О. В. Кудрявцева // RJOAS. 2012. №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-podhody-k-opredeleniyam-trudovoy-potentsial-cheloveka-trudovye-resursy-rabochaya-sila> (дата обращения: 10.11.2022).

10. Леонтьев, Д. А. Саморегуляция, ресурсы и личностный потенциал / Д. А. Леонтьев // СПЖ. 2016. №62. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/samoregulyatsiya-resursy-i-lichnostnyy-potentsial> (дата обращения: 10.11.2022).

11. Меркульева, Т. А. Динамика соотношения участников программы по снижению эмоционального выгорания / Т. А. Меркульева, В. В. Козлов, Д. А. Шаменков // Вестник интегративной психологии. Журнал для психологов. Вып. 21. /Под ред. В. В. Козлова. – Ярославль: МАПН, 2020. – С. 219-222.

12. Меркульева, Т. А. Исследование качества жизни до и после программы «Интенсив открытого диалога»/ Т. А. Меркульева // ЧФ: Человеческий фактор Социальный психолог. - 2020. - № 2(40).- С. 222-227.

13. Меркульева, Т. А. Применение методики «Открытый диалог» для профилактики и коррекции состояний выгорания/ Т. А. Меркульева // Психология XXI столетия // Сб. по материалам ежегодного Конгресса «Психология XXI столетия» (Ярославль, 15 – 17 мая 2020)/ Под ред. Козлова В.В. –Ярославль, ЯрГУ, ЯГПУ, МАПН, 2020.- С. 253-256.

14. Симонов, П. В. Эмоциональный мозг. М.: Наука, 1981. С. 140.

15. Шаменков, Д. А. Возможность применения современных информационно-коммуникационных технологий для управления здоровьем человека на основе теории функциональных систем. / Д. А. Шаменков, И. И. Каледин // Третья международная междисциплинарная конференция «Современные проблемы системной регуляции физиологических функций»: тезисы докладов - М.: ФГБУ «НИИНФ им. П. К. Анохина» РАМН, 2013. - С. 153-156

16. Яковлева, Е. А. Профессиональная продуктивность и субъективное благополучие / Е. А. Яковлева., В. И. Крячко // JER. 2021. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-produktivnost-i-subektivnoe-blagopoluchie> (дата обращения: 10.11.2022).

17. Яремчук, С. В. Субъективное благополучие и эмоциональные переживания в контексте адаптации личности к длительной экстремальной ситуации / С. В. Яремчук, С. М. Ситяева, И. Ю. Махова // СПЖ. 2016. №60. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/subektivnoe-blagopoluchie-i-emotsionalnye-perezhivaniya-v-kontekste-adaptatsii-lichnosti-k-dlitelnoy-ekstremalnoy-situatsii> (дата обращения: 10.11.2022).

УДК 331.5.024.54

## РОЛЬ РЕСУРСНОГО СЕКТОРА В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕГИОНА

*О. С. Нагаева<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН,  
г. Новосибирск, e-mail: [espro@mail.ru](mailto:espro@mail.ru)

**Аннотация:** Проблемам социально-экономического развития ресурсных регионов посвящено немало исследований. Одной из таких проблем является взаимодействие природных ресурсов с другими факторами экономического роста, в частности с человеческим капиталом. Выводы различных исследований о том, как влияет развитие ресурсного сектора на человеческий капитал, не являются однозначными. В настоящей статье оценивается роль нефтегазового сектора в развитии человеческого капитала Красноярского края, в котором промышленная разработка нефтегазовых месторождений началась с 2009 г. Для оценки человеческого капитала используется индекс человеческого развития, а также другие показатели, характеризующие состояние человеческого капитал и потенциал его развития. Проводится сравнительная оценка показателей до и после начала промышленного освоения нефтегазовых ресурсов края, анализируется динамика их изменения.

Проведенное исследование не выявило существенного влияния функционирования нефтегазового сектора на развитие человеческого капитала Красноярского края, что во многом обусловлено его анклавным характером. Для преодоления угроз развитию человеческого капитала в Красноярском крае требуется разработка механизма повышения социально-экономической эффективности нефтегазового сектора для региона.

**Ключевые слова:** природные ресурсы, человеческий капитал, регион, нефтегазовый сектор, индекс человеческого развития, уровень образования.

Человеческий капитал является важным фактором, определяющим не только темпы, но и качество экономического роста. Накопление человеческого капитала способно привести к ускорению инновационных процессов и усложнению структуры экономики за счет создания высокотехнологичных производств, выпускающих продукцию с высокой добавленной стоимостью. Между тем для регионов, обладающих существенным природно-ресурсным потенциалом, экономическое развитие во многом определяется темпами и масштабами его использования. Взаимодействие природных ресурсов и человеческого капитала как факторов экономического роста является широко обсуждаемой темой в научной литературе.

Многие авторы, исследуя опыт различных ресурсных стран и регионов, пришли к выводу, что развитие добывающего сектора отрицательным образом сказывается на качестве человеческого капитала [1], [2], [7], [9]. Активное освоение природных ресурсов и получение относительно легких рентных доходов приводит к возникновению эффекта «вытеснения», когда предпринимательская инициатива и трудовые ресурсы перетекают в более доходный ресурсный сектор, и в экономике отсутствуют стимулы для развития обрабатывающих отраслей, где требуются квалифицированные трудовые ресурсы. В свою очередь сам ресурсный сектор не нуждается в значительном количестве высококвалифицированных специалистов и использует преимущественно низкоквалифицированный труд. В результате складывается ситуация, когда в экономике отсутствует достаточный спрос на квалифицированные трудовые ресурсы, а более высокий уровень образования не гарантирует более высокого уровня доходов. Как следствие, у населения отсутствуют стимулы инвестирования в образование, и постепенно происходит снижение качества человеческого капитала [12]. Кроме того, ресурсная зависимость, по мнению некоторых исследователей, усиливает социальное неравенство за счет обогащения элиты, присваивающей природную ренту, и получения гораздо более высоких доходов занятыми в добывающем секторе, что также отрицательным образом сказывается на качестве человеческого капитала [6], [10].

С другой стороны, активное освоение природных ресурсов приводит к увеличению бюджетных доходов за счет поступления налоговых платежей, содержащих рентную составляющую, что расширяет возможности государства по инвестированию в развитие социальной сферы и финансированию расходов на здравоохранение и образование [12].

Некоторые исследователи также доказали, что в тех странах и регионах, где инвестиции в человеческий капитал сохранялись на достаточно высоком уровне, удалось значительно снизить и даже избежать негативных эффектов от освоения природных ресурсов, получивших в литературе название «ресурсное проклятие» [5], [13].

Целью настоящего исследования является оценка влияния ресурсного сектора на развитие человеческого капитала в регионе. В качестве объекта исследования был выбран Красноярский край, который является новым нефтегазодобывающим регионом, где промышленная разработка месторождений осуществляется с 2009 г. За период с 2009 по 2020 г. добыча нефти возросла в 262,5 раза, добыча природного газа – в 10,7 раз, вклад

добывающего сектора в валовый региональный продукт (ВРП) увеличился с 3,5 % в 2007 г. до 22,4 % в 2019 г. На данном этапе исследования был проведен сравнительный анализ показателей развития человеческого капитала до и после начала промышленной разработки нефтегазовых месторождений, а также проанализирована динамика некоторых показателей в сравнении с динамикой развития нефтегазового сектора. Для исследования использовались данные официальных сайтов Росстата (rosstat.gov.ru) и Красноярскстата (krasstat.gks.ru) за период с 2007 (год до начала промышленного освоения нефтегазовых ресурсов) по 2020 г.

Наиболее распространенным подходом к оценке человеческого капитала является расчет индекса человеческого развития (ИЧР) по методике, предложенной ПРООН. Согласно данной методике, индекс человеческого развития определяется как среднее геометрическое трех компонентов, каждый из которых характеризует один из аспектов человеческого развития: долголетие, образование и уровень доходов. В данном исследовании при расчете ИЧР использовалась адаптированная к региональному уровню методика, применяемая для оценки уровня развития человеческого капитала в регионах России Аналитическим центром при Правительстве РФ (<https://ac.gov.ru>). Согласно методике, индекс долголетия оценивается на основе показателя ожидаемой продолжительности жизни при рождении. Индекс образования определяется с помощью двух показателей: доля грамотного населения в общей его численности (учитывается с весовым коэффициентом 2/3) и доля обучающихся в общей численности населения в возрасте от 7 до 24 лет (с весовым коэффициентом 1/3). Индекс дохода рассчитывается на основе валового регионального продукта (ВРП) на душу населения по паритету покупательной способности в долларах США. Все показатели нормируются по методу линейного масштабирования.

В Красноярском крае за исследуемый период с 2007 по 2020 г., который характеризуется активным развитием нефтегазового сектора, произошло увеличение ИЧР как в целом, так и всех составляющих его компонентов (рис.1).

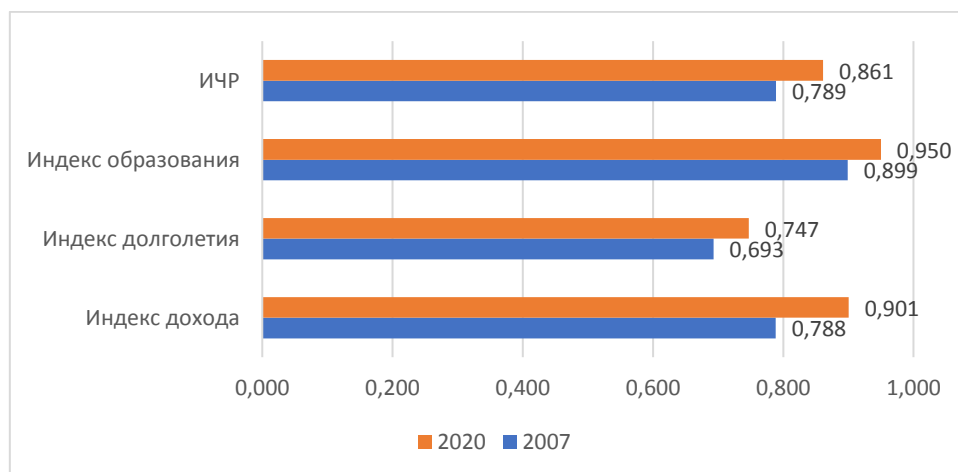


Рис. 1 Индекс человеческого развития в Красноярском крае

За счет относительно высоких темпов роста ВРП, обусловленных во многом развитием нефтегазового сектора, индекс человеческого развития в Красноярском крае рос быстрее, чем в среднем по России. В тоже время темпы роста остальных показателей, входящих в индекс, не превышали среднероссийские значения. Между тем основные критические замечания в адрес ИЧР связаны с тем, что валовый продукт, используемый в индексе в качестве показателя дохода, не отражает реальное благополучие населения, а составляющие его компоненты представляют далеко не все аспекты развития человеческого капитала [3], [11].



В связи с этим, в данном исследовании также были проанализированы другие показатели, характеризующие уровень развития человеческого капитала. При этом, все отобранные показатели можно разделить на две группы: показатели, которые характеризуют текущее состояние человеческого капитала и показатели, оценивающие накопление человеческого капитала и потенциал его развития. В первую группу можно включить такие показатели как численность экономически активного населения, доля лиц с высшим и средним профессиональным образованием в общей численности занятых, уровень заболеваемости населения, среднедушевые доходы населения. К показателям второй группы относятся: численность населения моложе трудоспособного возраста, численность студентов высших и средних профессиональных учебных заведений, а также объем инвестиций в образование, здравоохранение и социальную сферу в расчете на душу населения.

Некоторые исследователи утверждают, что развитие ресурсного сектора влечет за собой рост численности экономически активного населения в регионе за счет притока трудовых ресурсов для освоения месторождений, привлекаемых более высоким уровнем доходов в ресурсном секторе [4], [8]. В Красноярском крае за период развития нефтегазового сектора общая численность населения практически не изменилась, в то время как численность экономически активного населения постепенно снижалась. В качестве положительного момента следует отметить хоть незначительный, но рост численности населения младше трудоспособного возраста (рис. 2).

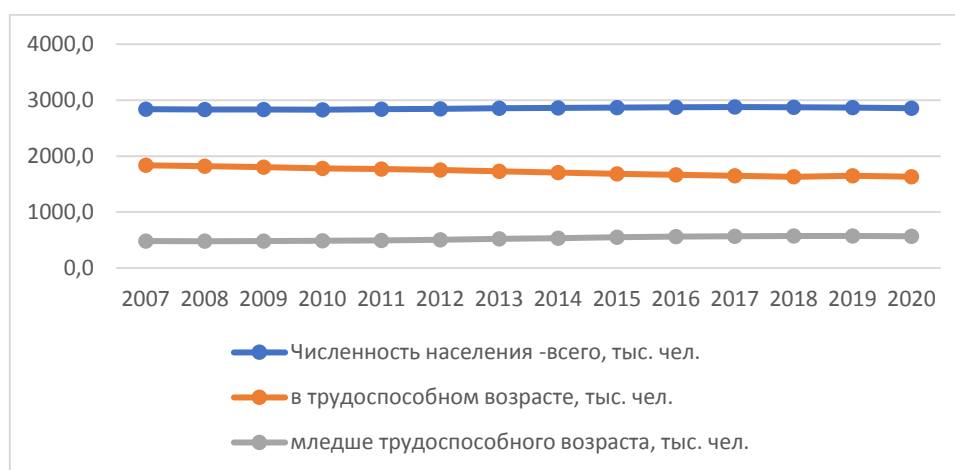


Рис. 2 Численность населения в Красноярском крае за период 2007-2020 гг.

Качество человеческого капитала по уровню образования за исследуемый период незначительно улучшилось. Так, доля лиц, имеющих высшее образование, в общей численности занятых выросла с 25,6 % в 2007 г. до 33,5 % – в 2020 г. Однако доля лиц со средним профессиональным образованием практически не изменилась и составила в 2020 г. 40 % против 39,8 % – в 2007 г. Наряду с этим следует отметить сокращающуюся численность студентов ВУЗов. Данная тенденция характерна и для России в целом и обусловлена реформой образования и закрытием многих коммерческих учебных заведений (табл.1.).

Отрицательного влияния развития нефтегазового сектора на качество человеческого капитала по уровню образования обнаружено не было. Напротив, в 2008 г. в составе Сибирского федерального университета при активном участии нефтегазовых компаний был открыт Институт нефти и газа, готовящий специалистов для отрасли.

Не было также выявлено отрицательного влияния промышленного освоения нефтегазовых месторождений на уровень заболеваемости населения региона. Так, на

протяжении исследуемого периода уровень первичной заболеваемости в крае постепенно снижался с 810 регистрируемых случаев на 1000 человек в 2007 г. до 776 случаев на 1000 человек – в 2020 г. Тенденция снижения заболеваемости характерна и для России в целом.

Таблица 1

Численность студентов учебных заведений (на 10 тыс. человек населения)

	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2020
Красноярский край								
ВУЗы	448	435	394	359	313	267	240	233
Учреждения среднего профессионального образования	199	176	163	140	154	182	193	204
Россия								
ВУЗы	525	523	454	393	325	289	277	277
Учреждения среднего профессионального образования	160	144	139	129	139	163	176	189

Общий рост среднедушевых доходов населения Красноярского края в сопоставимых ценах за период с 2007 по 2020 г. составил 13,2 %. Однако динамика среднедушевых доходов повторяет динамику доходов в среднем по России, из чего можно сделать вывод, что их изменение обусловлено скорее общими макроэкономическими факторами, чем развитием нефтегазового сектора. Кроме того, базовый темп роста среднедушевых доходов в среднем по России превышает темп роста данного показателя в Красноярском крае (рис. 3).

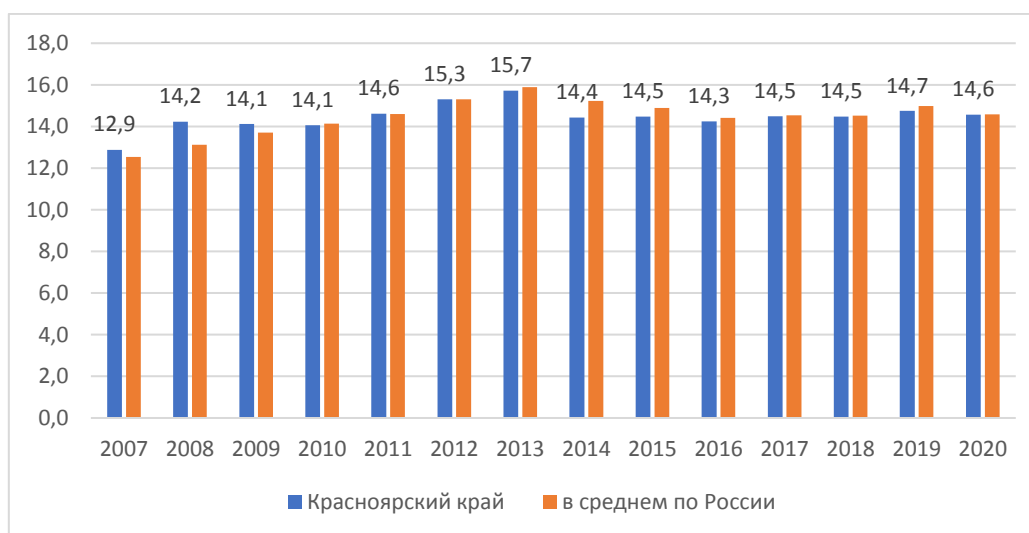


Рис. 3 Динамика среднедушевых доходов населения в сопоставимых ценах (тыс. руб.)

Возможности развития человеческого капитала в значительной степени определяются обеспеченностью и доступностью социальных услуг, таких как образование, здравоохранение и пр. Также считается, что активное развитие ресурсного сектора приводит к росту бюджетных доходов за счет поступления ресурсных платежей, содержащих рентную составляющую, что позволяет государству направлять больший объем средств на развитие социальной сферы и решение социальных проблем. Бюджетные социальные расходы на душу населения в Красноярском крае за период активного развития нефтегазодобычи увеличились на 55,5 %, однако темпы роста данного показателя значительно отстают от темпов роста

объемов производства в нефтегазовом секторе. Инвестиции в образование, здравоохранение и прочую социальную сферу увеличились более чем в два раза, но остаются на достаточно низком уровне (рис. 4).



Рис. 4 Бюджетные социальные расходы, инвестиции в социальную сферу и объем производства в нефтегазовом секторе в расчете на душу населения в сопоставимых ценах

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать вывод, что, развитие нефтегазового сектора не оказало существенного влияния на человеческий капитал в Красноярском крае, наблюдаемые изменения показателей во многом обусловлены общими макроэкономическими факторами. Негативного влияния промышленного освоения нефтегазовых месторождений на качество человеческого капитала в виде снижения уровня образования или ухудшения здоровья населения не было выявлено, однако и ожидаемых положительных эффектов, связанных с существенным повышением уровня и качества жизни населения региона, также не наблюдается. Объясняется данная ситуация тем, что несмотря на достаточно высокий вклад в ВРП, функционирование нефтегазового сектора в крае носит во многом анклавный характер. Освоение месторождений происходит преимущественно вахтовым методом, не сформированы существенные взаимосвязи нефтегазового сектора с другими отраслями экономики, в результате чего социально-экономические эффекты от освоения природных ресурсов остаются низкими.

На сегодняшний день уровень развития человеческого капитала в Красноярском крае в целом соответствует среднероссийскому уровню. Однако угрозы его дальнейшему развитию создают продолжающийся отток трудоспособного населения из региона, сокращение численности студентов ВУЗов и низкий уровень инвестиций в социальную сферу. В этой связи необходима разработка механизмов повышения социально-экономической эффективности нефтегазового сектора для региона.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Васильева, О.Г. Вредит ли изобилие природных ресурсов инвестициям в образование? Случай российских регионов / О. Г. Васильева // Журнал Новой экономической ассоциации. – 2014.– № 2.–С. 67-81.

2. Волчкова, Н. Человеческий капитал, промышленный рост и ресурсное проклятие / Н. Волчкова, Е. Сулова // Экономический журнал ВШЭ. – 2008.– № 2.– С. 217-238.
3. Шульгин, С. Г. Оценка человеческого капитала в макрорегионах России /С.Г. Шульгин, Ю.В. Зинькина // Экономика региона. – 2021. – Т. 17, вып. 3. – С. 888-901. – DOI: 10.17059/ekon.reg.2021-3-12
4. Aragón, F. Natural Resources and Local Communities: Evidence from a Peruvian gold mine / F. Aragón, J. Rud // American Economic Journal: Economic Policy. – 2013. –V. 5(2). –P. 1-25. –DOI: 10.1016/j.eneco.2016.12.012
5. Bravo-Ortega, C. The Relative Richness of the Poor? Natural Resources, Human Capital and Economic Growth. / C. Bravo-Ortega, J. De Cregorio // Policy Research Working Paper Series 3484, The World Bank, 2005. –  
URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/618031468779383758/pdf/wps3484.pdf> (дата обращения: 25.10.2022).
6. Buccelato, T. Oil and gas: a blessing for few. Hydrocarbons and within-region inequality in Russia / T. Buccelato, T. Mickiewicz // Europe-Asia Studies. – 2009. –V. 61(3). – P. 385-405.
7. Dobra, J. Does mineral development provide a basis for sustainable economic development? / J. Dobra, M. Dobra, A. Ouedraogo // Resources Policy. – 2018. – V. 58. – P. 71-76. – DOI: 10.1016/j.resourpol.2018.03.013
8. Ejdemo, Th. Mining investment and regional development: A scenario-based assessment for Northern Sweden / Th. Ejdemo, P. Soderholm // Resources Policy. – 2011. – V. 36. – P.14-21.
9. Haggerty, J. Long-term effects of income specialization in oil and gas extraction: The U.S. West, 1980-2011 / J. Haggerty, P.H. Gude, M. Delorey, R. Rasker // Energy Economics. – 2014 – V. 45. – P. 186-195. – DOI: 10.1016/j.eneco.2014.06.020
10. Loayza, N. Poverty, Inequality, and the Local Natural Resource Curse. / N. Loayza, A. Mier y Teran, J. Rigolini // Discussion Paper. 7226, 2013. – URL: <http://ftp.iza.org/dp7226.pdf> (дата обращения: 25.10.2022).
11. Ranis, G. Human development: beyond the human development index / G. Ranis, F. Stewart, E. Samman // Journal of Human Development. – 2006.– V. 7(3). –P. 323–358. DOI: 10.1080/14649880600815917
12. Shao, Sh. Natural resource dependence, human capital accumulation, and economic growth: A combined explanation for the resource curse and the resource blessing / Sh. Shao, L. Yang // Energy Policy. — 2014. – V. 74. – P. 632-642. – DOI: 10.1016/j.enpol.2014.07.007
- Stijns, J. Natural Resource Abundance and Human Capital Accumulation / J. Stijns // World Development. – 2006. – V.34 (6). – P. 1060-1083.

## РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА

*С. Н. Найден<sup>1</sup>, А. В. Белоусова<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Институт экономических исследований ДВО РАН, г. Хабаровск  
e-mail: nayden@ecrin.ru

<sup>2</sup> Институт экономических исследований ДВО РАН, г. Хабаровск  
e-mail: belousova@ecrin.ru

**Аннотация.** В статье проводится сопоставление динамики государственных расходов из консолидированных бюджетов субъектов ДФО и бюджетов государственных территориальных внебюджетных фондов, направляемых на развитие отраслей социальной сферы (образование, здравоохранение, культуру и спорт, социальную политику) и жилищно-коммунальное хозяйство, а также соответствующих им индексов человеческого развития и благосостояния. Период исследования составляет 2014-2021 гг. и включает очередной этап реализации «новой восточной политики». В рамках анализа рассматриваются параметры, характеризующие социальную динамику развития субъектов Дальневосточного федерального округа (ДФО) в разрезе демографических индикаторов, покупательной способности доходов населения, уровня безработицы и обеспеченности населения благоустроенным жильем. Показано, что амбициозные задачи по ускоренному развитию территорий ДФО сталкиваются с демографическими и доходными ограничениями, которые обусловлены объективными социально-экономическими факторами, включая действие последствий пандемии COVID-19. Установлено, что сохранение негативного демографического тренда наряду с низкими параметрами уровня жизни не позволяют пока достичь ожидаемых стратегических целей развития макрорегиона.

**Ключевые слова:** расходы государства, социальные инвестиции, индекс человеческого развития, индекс благосостояния, Дальний Восток.

Самый распространенная трактовка понятия «человеческий капитал» определяет его как запас знаний, навыков и способностей, которыми обладает каждый человек и которые он может использовать как для удовлетворения своих собственных потребностей, так и для производства благ. «Он – человеческий, потому что воплощен в личности человека, он – капитал, потому что является источником или будущих доходов, или будущих удовлетворений, или того и другого вместе» [4, с. 6]. Однако он сам нуждается в определенных вложениях, инвестициях, источником которых чаще всего выступают расходы государства, которые направляются на развитие отраслей социальной сферы, обеспечивающих населению определенный уровень образования, здравоохранения, культуры и спорта, поддержку стандартов в области жилищно-коммунального хозяйства, а также социальную помощь и защиту. Подобная функция государства может рассматриваться «не как безвозмездная помощь мецената, а, как социальные инвестиции в человеческий капитал» [14]. Авторы настоящей статьи рассматривают социальное инвестирование исключительно как процесс расходования бюджетных средств на развитие социальных сфер экономической деятельности, обеспечивающих рост человеческого капитала [11].

В рамках реализации стратегических приоритетов государственной региональной политики на Дальнем Востоке, которая направлена на опережающее развитие и создание комфортных условий для жизни и деятельности населения в макрорегионе, отличающемся, с одной стороны, спецификой географического положения и геополитическим значением для

страны, с другой стороны, высокой пространственной неоднородностью природно-климатических, экономических и социальных условий, в качестве одного из инструментов достижения поставленных целей определены именно расходы государственного бюджета, т.е. социальные инвестиции<sup>9</sup>. Только за период очередного этапа «новой экономической политики» [6] на востоке России, расходы на эти цели из совокупных расходов всех консолидированных бюджетов субъектов Дальневосточного федерального округа (ДФО), включая территориальные внебюджетные фонды, выросли по номиналу в 1,8 раз (с 710 млрд руб. в 2014 г. до 1256 млрд руб. в 2021 г.), составив за период примерно 75 % от общих расходов территорий, варьируя от 66,8 % в Чукотском автономном округе до 80,7 % в Республике Бурятия, что является следствием неоднородности структуры соответствующих бюджетов, зависит от их наполняемости и определяется соответствующими приоритетами региональной политики. Максимальный прирост социальных инвестиций продемонстрировал Чукотский автономный округ (в 2,7 раза с 2014 г. по 2021 г.), а минимальный – Сахалинская область (1,5 раз)<sup>10</sup>.

Самые низкие удельные расходы социальных инвестиций фиксируются в субъектах Южной зоны ДФО, по мере возрастания: Приморский край (96,0 тыс. руб. на душу населения в 2021 г.), Забайкальский край (99,9), Республика Бурятия (105,9), Хабаровский край (115,0), Амурская область (125,0), Еврейская автономная область (131,1). Причем для первых четырех регионов фактором снижения удельного размера является концентрация в них  $\frac{3}{4}$  от общей численности населения, проживающего в ДФО, в отличие от Еврейской автономной области, где сосредоточено менее 2 % населения макрорегиона. Максимальные удельные расходы социальных инвестиций объективно показывают регионы Северной зоны ДФО, начиная от безусловного лидера Чукотского автономного округа (836,3 тыс. руб. на душу населения в 2021 г.) и далее по убыванию: Магаданская область (363,3), Сахалинская область (303,3), Республика Саха (Якутия) (279,1), Камчатский край (275,0).

Учитывая ценовую инфляцию, а также территориальные различия по потенциалу и масштабам региональных экономик, сравнение не номинальных, а реальных государственных расходов с учетом стоимости фиксированного набора товаров и услуг для каждого региона, показывают, что только по данным за 2021 год в шестерку лидеров по покупательной способности социальных инвестиций входят Чукотский автономный округ (2,304), Магаданская область (1,178), Сахалинская область (1,174), Республика Саха (Якутия) (1,024), Камчатский край (0,838). Для сравнения, в целом по России покупательная способность социальных инвестиций из консолидированных бюджетов территорий и бюджетов государственных территориальных внебюджетных фондов в 2021 году составила 0,441 единицы, поэтому, кроме перечисленных северных территорий ДФО, выше среднероссийского уровня располагаются практически все южные регионы, включая Амурскую область (0,541), Еврейская автономная область (0,526), Республика Бурятия (0,495), Забайкальский край (0,463), Хабаровский край (0,442). Исключение составил Приморский край (0,384), где при относительно средней стоимости фиксированного набора товаров и услуг (на уровне Еврейской автономной области) и высокой численности населения, удельный

---

<sup>9</sup> Национальная программа социально-экономического развития Дальнего Востока на период до 2024 года и на перспективу до 2035 года: Утверждена распоряжением Правительства РФ от 24.09.2020 № 2464-р.

<sup>10</sup> Рассчитано по: Отчеты об исполнении консолидированных бюджетов субъектов РФ и бюджетов территориальных государственных внебюджетных фондов за 2014-2021 гг. // Официальный сайт Казначейства России <https://roskazna.gov.ru/ispolnenie-byudzhetrov/konsolidirovannye-byudzhety-subektov/>

показатель оказался самый низкий в ДФО, незначительно уступая среднему по стране, но оставляя ниже себя при ранжировании еще 40 регионов.

В целом за 2014-2021 гг. объем государственных расходов, направленных как социальные инвестиции в развитие человеческого капитала ДФО, достиг 7,3 трлн руб., что сформировало завышенные ожидания высокой отдачи в виде положительной социальной динамики в макрорегионе [7].

Решение поставленных амбициозных задач по ускоренному развитию территории сталкивается с ограничениями, которые сдерживают темпы достижения экзогенно заданных параметров социально-экономического развития [5, 13]. К числу наиболее значимых ограничений относятся демографические параметры, по которым Дальний Восток, занимающий 40,6 % всей территории России, на протяжении более двух десятилетий устойчиво занимает последнее место среди федеральных округов<sup>11</sup>.

В действительности же отрицательная динамика естественного движения населения продолжает усугубляться оттоком населения из ДФО, который за 2014-2021 гг. потерял еще 2,1 % своих жителей, включая значительную часть высокопрофессиональных трудовых ресурсов вместе с подрастающим поколением потенциальных дальневосточников [8]. Основные потери пришлось на Еврейскую автономную область (-8,4 % численности населения территории за период), Магаданскую область (-7,2 %), Амурскую область (-4,1 %), Забайкальский край (-3,7 %), Приморский край (-3,4 %), Камчатский край (-2,0 %), Чукотский автономный округ (-1,5 %), Сахалинскую область (-1,0 %). Весной 2020 г. пандемия COVID-19 в России внесла свои коррективы в демографические процессы, в том числе и на территории макрорегиона, что проявилось в резком всплеске заболеваемости и, как следствие, в повышенной смертности населения [1].

В результате, несмотря на положительные тенденции рождаемости в Республике Бурятия, Республике Саха (Якутия) и Чукотском автономном округе, «высокие коэффициенты смертности и низкая продолжительность жизни фактически свели на нет достижения национальных проектов и программ, которые были направлены на приумножение и повышение качества человеческого потенциала в регионах Дальнего Востока» [2; 9, с. 51]. Среди основных факторов, которые продолжали мотивировать население на отъезд, неизменными остаются высокая стоимость жизни и низкий размер оплаты труда, наряду с неудовлетворенностью качеством и доступностью услуг социальной сферы [12]. В условиях пандемии сказались последствия, накопившиеся в течение длительного времени в сфере воспроизводства и развития социальной инфраструктуры, которые отразились, в частности, на доступности и качестве медицинских услуг [3]. В то же время именно потребление социальных благ и услуг способствует расширенному воспроизводству человеческого капитала, а их доступность обеспечивает необходимый уровень социальной защищенности и социальной мобильности.

По индексу человеческого развития в региональном разрезе, который опубликован Аналитическим центром при Правительстве РФ<sup>12</sup> и датирован самым последним только 2019 г. из-за двухлетнего запаздывания данных Росстата о валовом региональном доходе, в ДФО максимум достигнут на Сахалине (0,889) и в Республике Саха (Якутия) (0,886), которые

<sup>11</sup> Демографический ежегодник России. 2021 / Росстат. 2022. URL: [https://gks.ru/bgd/regl/B21\\_16/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/B21_16/Main.htm)

<sup>12</sup> Эксперты проанализировали региональные различия Индекса человеческого развития в России // Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. 10.01.2022 г. <https://ac.gov.ru/news/page/eksperty-proanalizirovali-regionalnye-razlicia-indeksa-celoveceskogo-razvitiya-v-rossii-27128>

демонстрируют одни из самых высоких показателей душевого ВРП по паритету покупательной способности в стране. В группу лидеров вошла Магаданская область (0,871), балансирующая на уровне среднего значения по стране (0,870). В группу территорий, стабильно сохраняющих отклонение от среднероссийского индекса в пределах -3-5 %, вошли Чукотский автономный округ (0,846), Хабаровский край (0,839), Камчатский край (0,838), Приморский край (0,836), Амурская область (0,822). Состав аутсайдеров также не претерпел изменений: Республика Бурятия (0,810), Забайкальский край (0,804), Еврейская автономная область (0,788), которые не только проигрывают лидерам по показателю удельной величины ВРП на душу населения, но и демонстрируют низкие показатели продолжительности жизни как следствие высокой смертности населения.

В отличие от индекса человеческого развития, который на протяжении 2014-2019 гг. в основном имел восходящий тренд во всех субъектах ДФО (что вероятнее всего будет сильно скорректировано при оценках 2020-2021 гг., учитывая негативные социальные и экономические последствия пандемии), индекс благосостояния [10], отражающий уровень жизни и качество социальной среды, менялся неравномерно. Сформированные группы сохранили свой состав. К 2021 году лидирующие позиции за счет сравнительно высокой покупательной способности среднедушевых денежных доходов населения сохранили Сахалинская область (0,772), Магаданская область (0,770) и Чукотский автономный округ (0,768), но в отличие от Сахалина, обеспечившего прирост индекса благосостояния (+0,056 к уровню 2014 г.), два других региона ухудшили свои позиции (-0,054 и -0,048 соответственно). Колыма за счет роста уровня безработицы в условиях пандемии, а Чукотка – из-за роста стоимости жизни (-0,020) и снижения уровня обеспеченности населения благоустроенным жильем (-0,154). В числе регионов, которые не смогли пока достигнуть индекса благосостояния 2014 г. в основном из-за сравнительно более низкой покупательной способности доходов населения, сохраняющейся на фоне растущей безработицы, оказались: Республика Бурятия (0,372 в 2021 г. или -0,031 по сравнению с 2014 г.), Забайкальский край (0,378 или -0,026), Республика Саха (Якутия) (0,493 или -0,003). Относительный прирост индекса благосостояния в традиционно отстающем регионе Еврейской автономной области (0,455 или +0,030) при снижении уровня покупательной способности доходов населения (0,096 или -0,039) стал возможен лишь благодаря сравнительно низким показателям безработицы на фоне роста в других регионах ДФО. За анализируемый период незначительно, но все-таки увеличился разрыв между крайними позициями по индексу благосостояния. Если в 2014 году аутсайдеры отставали от лидеров в 2,04 раза, то к 2021 году – в 2,08 раз. Основной вклад в увеличение размаха внесло растущее неравенство по уровню реальных доходов населения (с 5,1 до 6,9), покупательная способность которых на всем периоде демонстрировала высокую волатильность [12, с.12], что даже на фоне падающей безработицы слабо компенсировалось медленно растущим индексом обеспеченности благоустроенным жильем.

В результате, несмотря на масштабные и интенсивные расходы из консолидированных бюджетов субъектов ДФО и бюджетов государственных территориальных внебюджетных фондов в виде социальных инвестиций в течение 2014-2021 гг., когда фактически шла реализация национальных и региональных программ, индекс благосостояния населения имел более низкие значения по сравнению с индексом человеческого развития, что свидетельствует о существенном отставании темпов расширенного воспроизводства социально-экономической среды, в которой на официальном уровне ожидается прирост человеческого капитала.



## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Грицко, М. А. Демографические последствия пандемии в Хабаровском крае / М. А. Грицко // *Власть и управление на Востоке России*. 2022. № 2 (99). С. 53–60. <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2022-99-2-53-60>
2. Грицко, М. А. Социально-демографические параметры Дальнего Востока России в условиях реализации документов стратегического развития / М. А. Грицко // *Власть и управление на Востоке России*. 2021. № 2 (95). С. 36–46. DOI 10.22394/1818-4049-2021-95-2-36-46
3. Дьяченко, В. Г. Либеральные реформы в здравоохранении Дальнего Востока России спровоцировали кадровый кризис / В. Г. Дьяченко // *Вестник общественного здоровья и здравоохранения Дальнего Востока России*. 2022. № 1 (46). С. 5–28.
4. Капелюшников, Р. И. Сколько стоит человеческий капитал России?: препринт WP3/2012/06 - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. 76 с.
5. Минакир, П. А. «Восточная государственная социально-экономическая политика»: миссия (не)выполнима? / П. А. Минакир // *Пространственная экономика*. 2021. Т. 17. № 2. С. 7–15. <https://dx.doi.org/10.14530/se.2021.2.007-015>.
6. Минакир, П. А. Новая восточная политика и экономические реалии / П. А. Минакир // *Пространственная экономика*. 2015. №2. С.7-11. DOI: 10.14530/se.2015.2.007-011.
7. Минакир, П. А. Ожидания и реалии политики «поворота на Восток» / П. А. Минакир // *Экономика региона*. 2017. Т.13. Вып.4. С. 1016-1029.
8. Мотрич Е. Л., Изотов Д. А. Современные тенденции и проблемы миграции в приграничном регионе России: Дальний Восток / Е. Л. Мотрич, Д. А. Изотов // *Проблемы прогнозирования*. 2018. №3. С.28-37.
9. Найден С. Н. Динамика смертности и продолжительность жизни населения регионов Дальнего Востока России: 2013–2021 гг. / С. Н. Найден // *Регионалистика*. 2022. Т. 9. № 3. С. 38–53. <http://dx.doi.org/10.14530/reg.2022.3.38>.
10. Найден, С. Н. Социальный потенциал регионов Дальнего Востока: пространственный разрыв / С. Н. Найден // *Регионалистика*. 2020. Т.7. №6. С.66-83.
11. Найден, С. Н., Белоусова А. В. Социальное инвестирование как инструмент модернизации демографического развития на Дальнем Востоке / С. Н. Найден, А. В. Белоусова // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. 2018. Т. 11. № 6. С. 212-228.
12. Найден, С. Н., Грицко М. А. Тенденции и проблемы социального развития в Дальневосточном федеральном округе: 2013–2020 гг. / С. Н. Найден, М. А. Грицко // *Власть и управление на Востоке России*. 2021. № 4 (97). С. 53–64. <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2021-97-4-53-64>.
13. Развитие экономики Дальнего Востока России: эффекты государственной политики / отв. ред. П. А. Минакир, С. Н. Найден. Хабаровск : ИЭИ ДВО РАН, 2021. 208 с. URL: <http://ecrin.ru/publications/books-2021/1553>.
14. Рубинштейн, А. Я. К теории рынков «опекаемых благ» / А. Я. Рубинштейн. - М.: ИЭ РАН, 2008. 60 с.

## ТРАНСФОРМАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19

*С. Н. Найден<sup>1</sup>, П. С. Бравок<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Институт экономических исследований ДВО РАН, г. Хабаровск  
e-mail: nayden@ecrin.ru

<sup>2</sup> Институт экономических исследований ДВО РАН, г. Хабаровск  
e-mail: bravok-p@mail.ru

**Аннотация.** В статье рассматриваются тенденции на рынках труда Дальнего Востока, вызванные ограничениями, связанными пандемией COVID-19. Анализируются основные индикаторы, характеризующие трансформационные процессы рабочей силы в регионах Дальневосточного федерального округа в период 2020-2021 гг. в сравнении с 2019 г. Показано, что в условиях низкой плотности населения на Дальнем Востоке и более низкой по сравнению с центральной частью страны скорости распространения коронавирусной инфекции относительно локализованные рынки труда оказались менее подвержены внешним шокам и мягче выходят из кризисной ситуации. В целом, стабилизация на рынке труда Дальнего Востока происходит более быстрыми темпами, уровень пространственной, возрастной и образовательной безработицы не превышает среднероссийские параметры. Выявлено, что регионы, специализирующиеся на добывающей и обрабатывающей промышленности, оказались более устойчивы к кризису. Установлено, что, несмотря на отсутствие пополнения рабочей силы за счет внешних мигрантов, продолжается сокращение молодой когорты занятых при сохранении на рынке труда старших поколений.

**Ключевые слова:** рабочая сила, рынок труда, занятость, безработица, пандемия COVID-19, Дальний Восток.

Пандемия новой коронавирусной инфекции COVID-19 оказала влияние на все без исключения социально-экономические и общественно-политические сферы жизнедеятельности. Спад производства, вынужденная самоизоляция, ограничения в торговле и общественном питании, стремительный рост нагрузки на системы образования, здравоохранения и других отраслей социальной сферы<sup>13</sup> привели к изменениям на рынках труда регионов, городов и населенных пунктов. В кратчайшие сроки множеству компаний пришлось перестраивать организацию и механизм деятельности – от введения дистанционного режима работы для сотрудников и автоматизации операционной деятельности до полного ее прекращения. Это спровоцировало перераспределение фонда рабочего времени, в результате которого резко увеличилась неполная или частичная занятость, объективно возник вынужденный простой и в отдельных сегментах экономики произошли массовые сокращения численности работников<sup>14</sup>.

По данным опроса, проведенного в мае 2020 г. одним из крупных сайтов по поиску работы и сотрудников HeadHunter, «у 45 % работодателей уменьшилась численность персонала, у 40 % она осталась неизменной, и у 14 % увеличилась. Еще 36 % планировали сокращение численности в ближайшие полгода, 35 % планировали увеличение, и 18 % не

---

<sup>13</sup> О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19): Указ Президента РФ от 02.04.2020 №239 URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202004020025>

<sup>14</sup>Пандемия оставила россиян без труда // Коммерсант. 03 июля 2020. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4405175>

ожидали никаких изменений»<sup>15</sup>. Потребность в кадрах снизилась, многие работники были отправлены в отпуск за свой счет или переведены на неполный рабочий день, что сформировало скрытую безработицу, когда формально работники продолжали считаться занятыми, но фактически их рабочая сила не использовалась<sup>16</sup>, что в условиях, например, малого и среднего бизнеса, привело к ухудшению материального положения. «Более чем у половины опрошенных работодателей (56 %) уменьшился фонд оплаты труда, у 34 % он не изменился, а увеличился только у 10 %. Дальнейшее его урезание планировали 28 % опрошенных работодателей, увеличение – 23 %, не планировали менять его 27 %»<sup>17</sup>. В результате общая численность безработных в России по итогам 2020 г. составила 4,32 млн. чел. (или 5,8 % к общей численности рабочей силы), что на 24 % превысило уровень 2019 г., в том числе и в результате массовой регистрации вышедших из «тени» самозанятых, для которых открылась возможность получения официальной финансовой помощи. В 2021 г. численность безработных уменьшилась на 4,8 %, но все еще оставалась выше, чем до пандемии. Тем не менее, специалисты считают, что Россия в этот период пострадала от безработицы меньше, чем другие крупные страны. «В отдельных районах страны ощущается даже дефицит рабочей силы при благоприятных условиях привлечения мигрантов из соседних стран сотрудничества» [2].

В течение 2021 г. рынок труда постепенно восстанавливался. По данным HeadHunter уже к апрелю 2021 г. «количество активных вакансий выросло на 48 % по сравнению с началом 2020 г. и на 61 % по сравнению с первым кварталом 2019 года»<sup>18</sup>. Однако обратным эффектом для работодателей после снятия всех ограничений стал дефицит кадров, особенно профессионалов с соответствующей квалификацией и опытом работы. Последние за время пандемии просто переместились в другие регионы или иные сферы деятельности, где спрос на их компетенции оставался активным. Одновременно продолжается объективный процесс сокращения численности трудоспособного населения за счет выхода на пенсию многочисленных когорт и вступления в трудоспособный возраст малочисленных, не покрывающих масштабы выбытия старших. «Ситуацию дополнительно усугубил произошедший отток трудовых мигрантов, который привел к дефициту работников в сфере строительства, сельского хозяйства, ЖКХ, логистики. Из всех вакансий около 68 % приходится на «рабочие» специальности»<sup>19</sup>. Сокращение спроса на труд со стороны работодателей, и одновременное снижение предложения создали сложную ситуацию на рынке труда, что привело к его сжатию, но в разной степени интенсивности по разным территориям. «Особенностью настоящего кризиса по сравнению с предыдущими стала его локализация в отдельных отраслях, в первую очередь в сфере услуг, и в отдельных регионах, в основном столичных. В результате для значительной части рабочей силы кризис прошел практически незамеченным» [9, с.117]. Для Дальнего Востока, который сохраняет высокую пространственную неоднородность, как по экономическим, так и по социальным параметрам развития, и где сохраняется отток населения [6], а, следовательно, и трудовых ресурсов [5], влияние пандемии на рынок труда имело свою специфику.

<sup>15</sup> Как «коронакризис» повлиял на рынок труда // HeadHunter. 3 августа 2020. URL: <https://hh.ru/article/27176>

<sup>16</sup> Трудное время для рынка труда // Эксперт РА. 22 июня 2022. URL: [https://www.raexpert.ru/researches/labor\\_market\\_2022/](https://www.raexpert.ru/researches/labor_market_2022/)

<sup>17</sup> Как «коронакризис» повлиял на рынок труда // HeadHunter. 3 августа 2020. URL: <https://hh.ru/article/27176>

<sup>18</sup> Идеальный шторм на рынке труда: что делать с дефицитом кадров // HeadHunter. 15 июня 2021. URL: <https://hh.ru/article/28505>

<sup>19</sup> Трудовой голод: дефицит работников достиг максимума за 7 лет // Finexpertiza. 15 декабря 2021. URL: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2021/trudovoy-golod/>

Накануне пандемии ситуация на рынке труда Дальнего Востока в целом характеризовалась стабильным сокращением численности рабочей силы (–440,5 тыс. чел.; –9,5 % за период 2000-2019 г.), ростом уровня занятости населения (+7,5 процентных пунктов за тот же период) и постепенным снижением безработицы [7, с.70-81]. Потому воздействие мер в 2020-2021 гг., ограничивающих распространение пандемии коронавирусной инфекции COVID-19, происходило на фоне сохранения долгосрочных тенденций.

В результате по итогам 2021 г. на Дальнем Востоке численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше составила 4,2 млн чел. (52,1 % от общей численности населения), что превысило численность 2019 г. на 900 чел. или 0,1 %. Положительная динамика была обеспечена в основном за счет территорий, где функционировали добывающие предприятия: Магаданской области и Хабаровского края, где рост составил 1,4 % и 1,1 % соответственно, а также незначительных положительных изменений в Чукотском автономном округе (+0,6 %), Приморском крае (+0,4 %) и Сахалинской области (+0,1 %). В остальных регионах численность рабочей силы снижалась, особенно интенсивно в Амурской области (–1,4 %), в том числе за счет сокращения общей численности жителей региона (–1,8 % за тот же период).

В возрастной структуре рабочей силы сократилась численность населения в возрасте 20-29 лет на 2,2 % (или 91,9 тыс. чел.), что было обусловлено демографическим провалом 1990-х годов, в результате которого происходит передвижение многочисленного поколения в старшие возрастные группы и замещение его малочисленной когортой молодого поколения [8]. Такая тенденция характерна для всех регионов ДФО, за исключением Чукотского автономного округа, где доля молодежи, наоборот, увеличилась на 0,9 %, что стало следствием высокой смертности мужского населения старших возрастов, обусловленной не только действием коронавирусной инфекции, но и повышенной смертностью от «внешних причин» [1, с. 138]. Максимальное сокращение молодежной группы произошло в регионах Южной зоны Дальнего Востока, откуда традиционно «стартуют» выпускники высших учебных заведений в сторону центральных районов страны: Хабаровском крае (–20,5 тыс. чел.; –3,1 %), Приморском крае (–18,9 тыс. чел.; –2,0 %), Республике Бурятия (–16,9 тыс. чел.; –3,9 %) и Амурской области (–10,9 тыс. чел.; –2,4 %).

Улучшение эпидемиологической ситуации и ослабление противоэпидемических ограничений в 2021 г. способствовало оживлению экономики и отразилось на уровне занятости, увеличившись на 0,5 % по сравнению с 2019 г. Положительная динамика фиксировалась в большинстве регионов, за исключением Амурской области (–1,2 % к уровню 2019 г.), Республики Бурятия (–0,5 %), Забайкальского края (–0,5 %) и Республики Саха (Якутия) (–0,2 %). Как следствие изменений в возрастной структуре населения, изменилась и структура занятых – почти во всех регионах ДФО снизилась доля молодежи в возрасте 20-29 лет. В большей степени сокращение отмечено в Республике Бурятия (–4,4 п.п. к уровню 2019 г.), Хабаровском крае (–3,1 п.п.) и Амурской области (–2,3 п.п.). Только в Чукотском автономном округе их доля увеличилась на 1,1 п.п. и составила 13,9 % к общей численности занятых. Прирост доли старших возрастов в структуре занятого населения в пределах 0,5-1,5 п.п. свидетельствует о сохранении трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста, что обусловлено стремлением сохранить привычный и достойный уровень жизни в условиях невысокого уровня пенсий [4, с. 45-46]. При этом в 2021 г. большинство регионов Дальнего Востока вошли в топ неблагоприятных условий на рынке труда для пенсионеров<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> Рейтинг регионов по привлекательности рынка труда для пенсионеров // РИА Новости. 27.12.2021. URL: <https://ria.ru/20211227/pensioner-1765386137.html?in=t>

В целом уровень занятости в регионах Дальнего Востока превышает среднероссийский показатель, за исключением Республики Бурятия, Забайкальского края и Еврейской автономной области, где возможности для экономического развития самые низкие в макрорегионе. «Лидерами по уровню занятого населения являются преимущественно энергодобывающие регионы и города федерального значения»<sup>21</sup>, что характерно и для дальневосточных территорий. По итогам 2021 г. в десятку лидеров вошли Чукотский автономный округ (76,7 % к численности рабочей силы и –0,7 п.п. к уровню 2019 г.), Магаданская область (71,6 %; +2,5 п.п.), Камчатский край (68,0 %; +0,6 п.п.), Сахалинская область (65,6 %; +0,4 п.п.), Хабаровский край (64,0 %; 2,1 п.п.).

Перенастройка рынка труда в 2021 году увеличила среднее время поиска работы до 7,4 месяцев против 6,9 месяцев в 2019 г. Одним из последствий локдауна стало снижение мобильности рабочей силы, включая ограничения по перемещению трудовых мигрантов, которые оказались в более тяжелом положении, лишившись работы одними из первых. В то же время после смягчения карантинных ограничений в отдельных отраслях ДФО возник дефицит кадров, в частности пострадали строительная отрасль и сельское хозяйство, традиционные работники которых либо переместились в другие отрасли, либо покинули регион, а новые – не приехали. Численность занятых сократилась также в образовательной деятельности (–3 % к уровню 2019 г.) и в обрабатывающих производствах (–2 %), где карантинные ограничения оказались наиболее строгими. Тем не менее, ряд отраслей в условиях пандемии приобрели новое дыхание и рост занятости: административная деятельность (+15 %), транспортировка (+ 6 %), деятельность гостиниц (+ 6 %) и добывающая промышленность (+ 3 %).

Приостановление функционирования организаций и спад производства высвободили часть трудовых ресурсов. В 2020 г. уровень безработицы увеличился на 0,5 п.п по сравнению с предыдущим годом. Самый высокий уровень безработицы был зафиксирован во II квартале 2020 (6,5 %), когда были введены карантинные меры. Существенный вклад в рост числа безработных внесли упрощение регистрации безработных и увеличение пособий<sup>22</sup>. Население, прежде всего экономически неактивное (домохозяйки, люди предпенсионного возраста, занятые личным подсобным хозяйством и т.п.) [3], а также работающие в «тени», стремились встать на биржу труда ради получения повышенных социальных выплат, и уже к августу 2020 г. регистрируемая безработица на Дальнем Востоке выросла на 2,2 п.п. против 3,8 п.п. в среднем по России<sup>23</sup>.

В региональном разрезе ДФО по итогам 2021 г. лидерами по уровню безработицы оставались Республика Бурятия (9,5 % к численности рабочей силы и +0,3 п.п. к уровню 2019 г.), Забайкальский край (9,3 %; +0,04 п.п.), Республика Саха (Якутия) (6,9 %; +0,04 п.п.). По мере смягчения ограничительных мер, связанных с распространением коронавируса, к II кварталу 2021 года ситуация стабилизировалась. Почти во всех субъектах ДФО уровень безработицы (как регистрируемой, так и по методологии МОТ) вернулся к допандемийному уровню и продолжает снижаться, за исключением Республики Бурятия и Магаданской области (4,9 %; +0,32 п.п.).

---

<sup>21</sup> Рынок труда в России: безработица и мероприятия по содействию занятости // Центр стратегических разработок. Декабрь 2021. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/910/gu0jvroy1430py1036j271veh1dk5qpi.pdf>

<sup>22</sup> Новые безработные автоматически получают максимальное пособие по безработице и допвыплату на детей на 3 месяца // Минтруд России. 10 апреля 2020. URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/employment/786>

<sup>23</sup> Уровень регистрируемой безработицы // ЕМИСС. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/43418>

Несмотря на низкий прирост безработицы, ее общий уровень на Дальнем Востоке (5,7 %, +0,3 п.п.) остается выше на 0,9 п.п., чем в среднем по России (4,8 %, +0,2 п.п.). На протяжении 2019-2021 гг. в Республике Бурятия, Республике Саха (Якутия), Забайкальском крае, Амурской области (5,2 %; -0,17 п.п.), Еврейской автономной области (5,6 %; -0,57 п.п.) уровень безработицы сохранялся выше среднего по стране. Рынки труда Приморского края (4,2 %; -0,96 п.п.), Сахалинской области (5,2 %, +0,00 п.п.), Хабаровского края (3,1 %, -0,71 п.п.), Камчатского края (3,5 %, -0,27 п.п.) оказались более стабильными и практически улучшили свои позиции по сравнению с 2019 г.

Анализ возрастной структуры безработных показал, что на территории ДФО за 2019-2021 гг. их доля в возрасте 20-29 лет сократилась на 1,6 п.п, в то время как доля в возрасте 30-39 увеличилась на 3,2 п.п. В целом такая тенденция характерна для большинства регионов Дальнего Востока, за исключением Еврейской автономной области и Чукотского автономного округа, в которых доля молодых безработных в возрасте 20-29 лет, наоборот, увеличилась на 11,1 п.п., сохранив прирост и по старшему возрасту на 7,5 п.п. Несмотря на снижение численности безработных среди молодежи, во всех регионах Дальнего Востока уровень безработицы среди лиц в возрасте 20-29 лет остается выше, чем в других возрастных категориях. Хотя именно эта часть граждан наиболее мобильна, завышенные требования и, главное, завышенные ожидания стимулируют их на отказ от поиска работы в своем регионе и реализацию миграционных намерений<sup>24</sup>. Лидеры по уровню молодежной безработицы: Республика Бурятия (14,9 %; +3,3 п.п.), Забайкальский край (14,3 %; +0,1 п.п.), Республика Саха (Якутия) (11,9 %; +0,9 п.п.). В субъектах ДФО за время пандемии безработица среди лиц старше 50 лет сократилась в Республике Саха (Якутия) (16,2 %; -12,0 п.п.), Магаданской области (30, 8 %; -14,5 п.п.), Сахалинской области (25,3 %; -9 п.п.), Еврейской автономной области (15,8 %; -6,8 п.п.).

В образовательной структуре безработных отмечается тенденция к сокращению доли лиц, имеющих высшее и среднее профессиональное образование (49,2 %; -4,6 п.п.). Первыми под сокращение чаще попадают низко квалифицированные работники. Среди дальневосточных регионов только в Магаданской (80,1 %, +13,4 п.п.) и Сахалинской областях (56,6 %; +6,4 п.п.) увеличилась доля безработных, имеющих профессиональное образование.

Более высокий уровень безработицы традиционно сложился в сельских поселениях (9,2 %; +5,0 п.п.) по сравнению с городами (4,6 %; -0,6 п.п.), что характерно для дальневосточных субъектов, где уровень безработицы в сельской местности вырос в 1,5-2 раза, за исключением Чукотского автономного округа (-1,6 п.п.). Общая численность безработных в сельской местности выросла на 7,1 % за счет Амурской области (+28,6 %), Республики Бурятия (+17,6 %), Республики Саха (Якутия) (+7,7 %) и Забайкальского края (+5,0 %). Только в Чукотском автономном округе и Хабаровском крае численность безработных в селах сократилась на 75,0 % и 16,7 % соответственно за счет реализации дополнительных ресурсов по привлечению сельских жителей к экономической деятельности. Численность городских безработных на Дальнем Востоке сократилась на 12,4 %, в том числе наиболее сильно в Приморском крае (-26,3 %), Хабаровском крае (-23,8 %), Амурской области (-20,0 %). При этом в среднем по России численность безработных в городах увеличилась на 7,4 % к уровню 2019 г.

---

<sup>24</sup> Почти три четверти молодых жителей Дальнего Востока планируют отсюда уехать//Красная линия. 18 июня 2021. URL: <https://www.rline.tv/news/2021-06-18-pochti-tri-chetverti-molodykh-zhiteley-dalnego-vostoka-planiruyut-ottuda-uekhat/>

Распространение коронавирусной инфекции вынуждало подстраиваться не только работодателей, но и работников. Повсеместный переход на удаленную работу ускорил темпы цифровизации всех секторов экономики, что требовало от работников наличия необходимых компетенций и знаний в цифровой сфере. Именно поэтому во время самоизоляции вырос интерес к переобучению и повышению квалификации, в том числе, в сфере интернет-технологий<sup>25</sup>. Для поддержки занятости населения Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке и в Арктике (АРЧК) оказало региональным предприятиям финансовую помощь по переобучению кадров<sup>26</sup>, и только за I квартал 2020 г. помогло трудоустроить 1,5 тыс. человек на дальневосточные предприятия<sup>27</sup>.

В целом, согласно отчету Счетной палаты, принятые Правительством России и реализованные на территориях, в том числе Дальнего Востока, меры<sup>28</sup> по предотвращению и снижению негативных последствий коронавируса помогли сгладить негативные тенденции на рынке труда и поддержать доходы населения<sup>29</sup>. В результате, несмотря на сохранение риска распространения коронавирусной инфекции, дальневосточный рынок труда постепенно восстанавливается, сохраняя тенденции прошлых лет. Изменение возрастной структуры занятых и безработных, связанное с объективным сокращением численности трудоспособного населения и увеличения числа лиц пожилого возраста, лишний раз подтверждает остроту вопроса о дефиците пополнения рабочей силы за счет местной молодежи, особенно получившей образование, а также притока квалифицированных кадров из-за пределов региона и страны.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Авдеев Ю. А., Сидоркина З. И., Ушакова В. Л. Тенденции демографического развития в районах российской восточной Арктики / Ю. А. Авдеев, З. И. Сидоркина, В. Л. Ушакова // Народонаселение. 2020. Т. 23. № 3. С. 130-144. DOI: 10.19181/population.2020.23.3.12.

2. Аганбегян, А. Г. К устойчивому социально-экономическому росту / А. Г. Аганбегян // Научные труды Вольного экономического общества России. 2021. Т. 230. № 4. С. 133-155. DOI 10.38197/2072-2060-2021-230-4-133-155.

3. Копыток, В. К., Кузьмина Ю. В. Безработица времен COVID-19: что могут рассказать административные данные? / В. К. Копыток, Ю. В. Кузьмина // Центр перспективных управленческих решений. М.: ЦПУР, 2020. 38 с.

---

<sup>25</sup> «Знания надо прокачивать»: как вырос спрос на интернет-курсы// Газета.ru. 27 августа 2020. URL: <https://www.gazeta.ru/business/2020/08/27/13216417.shtml>

<sup>26</sup> Найти работу в пандемию - задача решаемая// АРЧК. URL: <https://hcfе.ru/stories/9249/>

<sup>27</sup> Глава АРЧК: программы развития Дальнего Востока востребованы у людей// ТАСС. 6 июля 2020. URL: <https://tass.ru/interviews/8849461>

<sup>28</sup> Как в России поддерживают граждан в период COVID-19 // Государственная Дума Совета Федерации РФ URL: <http://duma.gov.ru/news/48314/>; Меры Правительства РФ по борьбе с коронавирусной инфекцией и поддержке экономики // Правительство РФ. URL: [http://government.ru/support\\_measures/](http://government.ru/support_measures/) (дата обращения: октябрь 2021); Социальные меры // Официальная информация о коронавирусе в России. 2021. URL: <https://xn--80aesfpebagmfb1c0a.xn--p1ai/what-is-done/social-measures>

<sup>29</sup> В СП заявили, что число безработных в пандемию могло быть вдвое выше без мер господдержки // ТАСС. 20 января 2022. URL: <https://tass.ru/ekonomika/13473675>; Отчет о результатах экспертно-аналитического мероприятия «Оценка результативности мер, направленных на сохранение занятости и поддержку безработных граждан, осуществленных в 2020 году и истекшем периоде 2021 года в условиях распространения коронавирусной инфекции»// Счетная палата РФ. 2021. — 48 с. URL: <https://ach.gov.ru/upload/iblock/7d3/c29rqs5v02k16xf7599p59uv7f3i7gj3.pdf>

4. Минакир, П. А., Найден С. Н. Социальная динамика на Дальнем Востоке: дефект идей или провал институтов / П. А. Минакир, С. Н. Найден // Регион: экономика и социология. 2020. № 3 (107). С.30-61. DOI: 10.15372/REG20200302.

5. Мотрич, Е. Л., Молодковец Л. А. О формировании населения и трудовых ресурсов на Дальнем Востоке России / Е. Л. Мотрич, Л. А. Молодковец // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2019. Т. 12. № 1. С. 53-69. DOI: 10.15838/esc.2019.1.61.3.

6. Найден, С. Н., Грицко М. А. Тенденции и проблемы социального развития в Дальневосточном федеральном округе: 2013–2020 гг. / С. Н. Найден, М. А. Грицко // Власть и управление на Востоке России. 2021. № 4 (97). С. 53–64. <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2021-97-4-53-64>

7. Региональный мониторинг: Дальневосточный федеральный округ / под ред. О.М. Прокапало; Российская академия наук, Дальневосточное отделение, Институт экономических исследований. – Хабаровск: ИЭИ ДВО РАН, 2019. 200 с. – URL: <http://www.ecrin.ru/books/156-2019-books/1424-monitoring>

8. Сеница, А.Л. Некоторые экономические последствия изменения возрастной структуры населения России в условиях демографической волны / А. Л. Сеница // ЭКО. 2018. № 8. С. 44-62. DOI: 10.30680/EC00131-7652-2018-8-44-62

9. Общество и пандемия: опыт и уроки борьбы с COVID-19 в России. – М.: Издательский дом «Дело», 2020. 738 с.

УДК 336.64

## **РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ В СФЕРЕ ЗАКУПОК**

И. А. Родионов

ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет», г. Иркутск  
ivan820rus@yandex.ru

### **Аннотация:**

В данной статье анализируется доступ субъектов малого и среднего бизнеса, а также самозанятых граждан к государственным закупкам, изучаются компетенции, необходимые для участия в закупках, которые являются важной частью предпринимательского капитала.

**Ключевые слова:** Самозанятые, закупки, малое среднее предпринимательство.

В настоящее время государственные закупки товаров, работ, услуг являются важной возможностью для предпринимателей обеспечить себе рынок сбыта, реализацию товаров и услуг, и, соответственно обеспечить занятость, рабочие места и развитие своего бизнеса. Государственные закупки применяются для осуществления закупок товаров, работ, услуг, необходимых для выполнения функций и полномочий государственных органов, закупок в рамках реализации инвестиционных проектов, финансируемых из государственных средств [9].

«Контрактная система (включая, как госзакупки, так и закупки госкомпаний) требует кардинального обновления в соответствии с новыми геополитическими и экономическими



условиями», – заявила руководитель направления «Контрактная деятельность и комплаенс-стандарты Фонда «Центр стратегических разработок» Ольга Анчишкина. Она отметила, что иностранные государства, чей совокупный ВВП составляет 44 % от мирового ВВП, приняли более 10 тыс. антироссийских санкций, включая санкции 2-го и 3-го уровня (затрагивают цепочки кооперации), что уже затруднило функционирование снабжения и поставок. Базовые принципы контрактной системы (прозрачность и открытость закупочных процессов) в такой ситуации перестают работать, – и контрактная система, которая была оптимальной для прежних условий, а в нынешних условиях требуются другие инструменты [1].

«Институт закупок надо принципиально менять», – также считает председатель научно-практического совета Института экономических стратегий Сергей Картаев. При этом он подчеркнул, что в новой системе контрактных отношений полноценно должны быть представлены заказчики/потребители, производители/поставщики, контролеры и инвесторы. В последнем случае речь идет о том, что обновленная контрактная система должна наглядно показывать сегменты/ниши, в которых спрос есть, а предложения нет. Соответственно инвесторы смогут включаться в работу по удовлетворению такого спроса [10].

В настоящее время в закупках могут принимать участие предприниматели малого и среднего бизнеса, но также к закупкам стали допускаться самозанятые граждане. Это отвечает задачам Национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», где поддержка самозанятых – одно из основных направлений поддержки бизнеса в рамках Цель проекта – поддержать бизнес на всех этапах его развития: от стартовой идеи до расширения и выхода на экспорт. В рамках нацпроекта также реализуются федеральные проекты по пред акселерации и акселерации бизнеса, а также создания Цифровой платформы МСП как фундамента развития экосистемы взаимодействия бизнеса и власти [7]. С 1 апреля 2020 года самозанятые граждане могут участвовать в закупках по 223-ФЗ на тех же условиях, что и малый и средний бизнес. «При закупках по 223-ФЗ на самозанятых распространяются те же льготы, что и на малый и средний бизнес. Это касается квот, установленных для крупнейших заказчиков. Это актуализирует проблему формирования компетенций в сфере закупок для предпринимателей, которые не участвовали ранее в торгах» [5].

Напомним, что к субъектам малого и среднего предпринимательства относятся юридические лица, а также индивидуальные предприниматели, соответствующие установленным критериям: число сотрудников не более 250 человек, доход не более 2 млрд руб. за прошлый год, а также суммарная доля участия / голосующие акции в уставном капитале ООО/АО, складочном капитале хозяйственного товарищества иностранных юридических не являющемся субъектами МСП не более 49 %. К самозанятым относятся граждане, производящие и продающие товары собственного производства, которые платят налог на профессиональный доход по льготной ставке 4 % для физических лиц и 6 % для юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, при доходе не более 2,4 млн руб. [8].

При участии в закупках в соответствии с ФЗ от 18.07.2011 № 223-ФЗ самозанятые граждане пользуются теми же преимуществами, что и субъекты МСП (ч. 15 ст. 8 закона № 223 ФЗ от 18.07.2011). В таблице 1 представлены способы участия субъектов МСП и самозанятых в закупках крупнейших заказчиков

## Способы участия субъектов МСП и самозанятых в закупках

Закупки на общих основаниях	Участниками могут быть лица, указанные в части 5 статьи 3 Закона № 223-ФЗ, в том числе субъекты МСП и самозанятые граждане
Закупки только для субъектов МСП	Заказчик утверждает и размещает перечень товаров, работ, услуг, закупаемых у субъектов МСП и самозанятых. Заказчик обязан закупать только у субъектов МСП при НМЦК, не превышающая 200 млн рублей. Вправе закупать только у МСП при НМЦК не более 200 и не превышающая 800 млн рублей.
Участие в качестве субподрядчика	В 223-ФЗ нет ограничений на привлечение третьих лиц для исполнения договора. В Извещении может быть указано требование к привлечению субподрядчиков из субъектов МСП и самозанятых.

Примечание: НМЦК — Это предельное (максимальное) значение цены, которое указывается в извещении о проведении закупки. Это цена, выше которой контракт (договор) не может быть заключен.

Способы осуществления конкурентных закупок для субъектов МСП и самозанятых граждан:

- аукцион;
- конкурс;
- запрос котировок;
- запрос предложений.

Для участия в торгах предпринимателям необходимо подать заявки, которые должны быть размещены в Единой информационной системе извещений и документации о закупке в определенные сроки:

- аукцион и конкурс: не менее чем за 7 дней до даты окончания срока подачи заявок если НМЦ договора не более 30 млн руб. и не менее чем за 15 дней, если НМЦ договора более 30 млн руб.;
- запрос котировок: не менее чем за 4 рабочих дня до дня истечения срока подачи заявок НМЦ не должна превышать 7 млн руб.

Запрос предложений: не менее чем за 5 рабочих дней до дня проведения запроса предложений НМЦ не должна превышать 15 млн руб.

Алгоритм участия в закупках субъектов МСП и самозанятых следующий:

- проверка принадлежности к субъектам МСП и самозанятым;
- поиск закупки;
- изучения извещения и документации о закупке;
- оформление заявки и комплекта документов;
- подведение итогов закупки;
- заключение договора.

Правительством РФ утвержден перечень операторов электронных площадок, и специализированных электронных площадок:

- Акционерное общество Агентство по государственному заказу республики Татарстан.
- Акционерное общество Единая электронная площадка.
- Акционерное общество Российский аукционный дом.
- Акционерное общество ТЭК-Торг.

- Акционерное общество Электронные торговые системы.
- Акционерное общество Сбербанк-автоматизированная система торгов
- Общество с ограниченной ответственностью РТС-тендер.
- Общество с ограниченной ответственностью Электронная торговая площадка ГПБ.
- Общество с ограниченной ответственностью Автоматизированная система торгов государственного оборонного заказа.

Следует отметить, что для субъектов МСП и самозанятых граждан сделаны определенные референции чтобы стимулировать участие в закупках. В частности:

- размер обеспечения заявки на участие в закупке устанавливается только в случае, если НМЦК превышает 5 млн руб. в размере не более 2 % НМЦК;
- размер обеспечения контракта не может превышать 5 % НМЦК (цены лота) если в договоре не предусмотрена выплата аванса если договором предусмотрена выплата аванса, то обеспечение устанавливается в размере аванса;
- договор по результатам конкурентной закупки заключается не ранее чем через 10 дней и не позднее чем через 20 дней с даты размещения в ЕИС итогового протокола;
- предельный срок выплаты исполненных договоров, заключенных с субъектами МСП составляет 7 рабочих дней;
- субъекты МСП имеют право выбора способа обеспечения заявки на участие в закупке (банковская гарантия, денежные средства.) [8].

На 2021 г., по данным Банка открытие, объем закупок составил 45,6 млрд руб. (включая многолетние контракты).

Объем государственных закупок у малых и средних предпринимателей с начала 2022 года (по состоянию на 10 июня) составил 1,7 трлн руб. Заказчики находятся сейчас в жестких условиях. У поставщиков возникают сложности со сроками поставок, курсом валют и так далее. Но они не уменьшили объем закупок по сравнению с 2021 годом, и рынок для субъектов малого и среднего предпринимательства сохранен, - отмечено на сессии «Государственный заказ как эффективный механизм развития малого и среднего бизнеса». По сравнению с 2021 годом объем госзакупок у малого и среднего бизнеса вырос на 6,4 %. В аналогичный период он составлял 1,6 трлн руб. Этому, по словам Коротченковой, заместителя генерального директора, члена правления АО «Корпорация «МСП» способствовали антикризисные меры поддержки - квоты на закупки, повышенные с 20 до 25 %, срок оплаты, сокращенный до семи рабочих дней, срок заключения договора не более 20 дней и ряд других льготных процедур [8].

Компании с госучастием закупили у самозанятых граждан продукции, услуги и работы на общую сумму более 1 млрд руб. Договоры закупки исполнили более 1,3 тысяч самозанятых. Об этом свидетельствуют данные 1839 крупнейших заказчиков, находящихся в периметре мониторинга Корпорации МСП [2].

Важным направлением повышения компетентности в сфере торгов является обучение предпринимателей. Генеральный директор Корпорации МСП А. Исаевич отмечает наличие особого спроса на обучающие семинары по доступу к закупкам. Они будут проходить на цифровой платформе, которую мы запустим в ближайшее время. В общей сложности более 100 таких мероприятий уже посетили порядка 2,7 тыс. самозанятых граждан. На семинарах можно узнать о мерах поддержки, об организации закупочной деятельности крупнейших заказчиков и особенностях участия в закупках» [6].

Остановимся на компетенциях, необходимых для участия в госзакупках. «Требования к участникам закупки по 44-ФЗ — это условия, установленные российским законодательством о контрактной системе и иными нормативно-правовыми актами и позволяющие подрядчикам участвовать в тендерах. В списке девять пунктов, среди них: соответствие закону; нет долгов по налогам; не идет процедура банкротства; нет конфликта интересов с го заказчиком» (Ильина Яна 2020 Госконтракт Требования к участникам закупки по 44ФЗ и 223ФЗ по новым правилам: Госзакупки шаг за шагом) [6].

Для участия в конкурсных торгах надо иметь следующие компетенции:

- способность действовать в соответствии с законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами о контрактной системе в сфере закупок и обеспечивать их исполнение;
- высокий уровень правосознания и правовой культуры, способностью проявлять непримиримость к коррупционному поведению;
- способность не нарушать запреты, которые установлены законодательством Российской Федерации, способностью принимать меры по предотвращению конфликта интересов;
- способность анализировать процессы и явления, происходящие в обществе, осуществлять управленческую деятельность с использованием современных социальных технологий;
- способность применять современные информационно-коммуникационные технологии, в том числе технологии электронного документооборота;
- способность к аналитической обработке информации;
- способность поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения трудовых обязанностей.

44-ФЗ требует, чтобы квалификация и профессионализм работников, занимающихся закупками, всегда находились на должном уровне. Причем это зона ответственности не только самого работника и заказчика. Еще одно обязательное требование (ч. 4 ст. 38 закона 44-ФЗ)- у сотрудника должно быть высшее образования или дополнительное профессиональное образования в сфере закупок.

Управление закупками входит в сферу компетенций проектного менеджмента. Следующим отметим компетенции, которые требуются к проектному менеджменту и которые полезны в том числе для участия в закупках. Исследователи проектного менеджмента Тернер и Мюллер проанализировали данные по 400 проектам и кроме общих компетенций, необходимых в управлении проектами, обнаружили, что для всех проектов требовался ключевой набор эмоциональных компетенций. В их число входили:

- самосознание;
- мотивация;
- аккуратность;
- межличностная восприимчивость;
- эмоциональная устойчивость;
- способность оказывать влияние.

Эти компетенции обычно не изучаются в управлении закупками, но они также важны для успешного участия в конкурсных торгах [10].

Приобретаются подобные компетенции с получение опыта и в ходе обучения на специализированных курсах.

В 2022 году еще больше компаний расширят сферы своей деятельности участвуя в электронных торгах. Как следствие на рынке появилось большое количество предложений с обучением тендерных специалистов. Когда встает вопрос о выборе курсов по госзакупкам, то от разнообразия предложений разбегаются глаза. Помимо того, что различается стоимость курсов, их длительность, программа, полнота подаваемого материала. Есть немало компаний чьи компетенции в сфере закупок малы, они зарабатывают лишь на продаже курсов, зачастую низкого качества.

Ситуацию усугубляет то, что «многие организации предлагают диплом после прохождения курсов, при этом лицензии на ведение образовательной деятельности они не имеют. Потратить время, деньги, получить не котирующийся диплом и поверхностные знания – не самая хорошая перспектива» [9]. На наш взгляд, следует ввести определенную систему сертификации подобных курсов.

Есть и требования к уровню образования членов комиссии заказчиков — это преимущественно должны быть те, кто проходил профессиональную переподготовку или повышал квалификацию в сфере закупок (п. 5 ст. 39 Закона 44-ФЗ). Другой вариант — члены комиссии обладают специальными знаниями о том, что имеет отношение к объекту закупки. [2]

Для прохождения переподготовки или повышения квалификации желательно выбрать подходящее учебное заведение. Самообразование в случае переподготовки не подойдет — заказчику нужно подтвердить наличие профессионального образования у своих работников. Повышение квалификации также рекомендуется проводить не реже одного раз в 3 года.

Фактически, из-за постоянного изменения нормативно-правовой базы и расширения технических возможностей при проведении госзакупок обучение и повышение квалификации для специалиста — это постоянный процесс. Разобраться самостоятельно в нововведениях можно, но в рамках программы повышения квалификации этот процесс будет проходить быстрее, к тому же обучение важно для поддержания связи с профессиональным сообществом. Времени на самостоятельное образование будет уходить намного больше, а ошибки из-за недостатка информации в этой сфере могут дорого обойтись заказчику. Поэтому, регулярно повышая квалификацию, специалист по госзакупкам сможет лучше выполнять свои функции и совершит меньше ошибок.

Хотя очное обучение считается более эффективным, оно не всегда оптимально именно для дополнительного образования — его сложно встроить в плотный рабочий график. К тому же часто оно дороже, чем дистанционное. Обучаться онлайн можно, даже если вы живете и работаете далеко от крупных городов — при этом учебное заведение может находиться даже в другом регионе.

При выборе учебного заведения дополнительного образования обязательно обратите внимание на то, как долго и с какими результатами проходит обучение, являются ли преподаватели практикующими специалистами в сфере госзакупок, насколько активно поддерживаются контакты с контролирующими органами и другими крупными участниками рынка госзакупок — электронными площадками, крупными заказчиками. Еще один немаловажный фактор — наличие оперативной обратной связи при обучении от куратора и возможность получить рекомендации в отношении реальной рабочей ситуации [7].

Причем, само по себе наличие высшего образования не может свидетельствовать о том, что работник обладает достаточной квалификацией. То, что необходимо дополнительное образование именно в сфере госзакупок, подтверждается и судебной практикой ссылка (Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 19.02.2020 по делу А45-

21515/2019). Таким образом, по словам Сухадольского, группа «Интерфакс» уже ведутся работы по созданию такого инструментария. Однако для создание комплексного и отработанного инструментария (включая, тестирование, пилотные внедрения) потребуется несколько лет. Также нужно отметить, что в настоящее время в России работа с кадрами в области закупок фактически никак не налажена.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Институт закупок надо принципиально менять. Институт Экономической Стратегии [сайт]. – URL: <http://www.inesnet.ru/2022/08/institut-zakupok-nado-principialno-menyat/> (дата обращения 08.11.2022)
2. Статья Тасс Объем закупок у МСП с начала 2022 года ПЭФ 15.06.2022 года [сайт] – URL: <https://tass.ru/msp/14919977>
3. 9. Государственные закупки гид Единой информационной системе [сайт] – URL: <https://zakupki-gov-ru.com/> (дата обращения 08.11.2022)
4. Госконтракт Требования к участникам закупки по 44-ФЗ и 223-ФЗ по новым правилам [сайт] – <https://goscontract.info/podgotovka-k-tenderu/trebovaniya-k-uchastnikam-zakupki-po-44-fz-i-223-fz>
5. Корпорация МСП Самозанятые получили более 1 млрд рублей по закупкам госкомпаний в 2021 году [сайт]. – URL: [https://corpmsp.ru/pres\\_slujba/news/samozanyaty\\_e\\_poluchili\\_bole\\_1\\_mlrd\\_rublej\\_po\\_zakupkam\\_goskompaniy\\_v\\_2021\\_godu/](https://corpmsp.ru/pres_slujba/news/samozanyaty_e_poluchili_bole_1_mlrd_rublej_po_zakupkam_goskompaniy_v_2021_godu/) (дата обращения 31.10.2022)
6. О формировании профессиональных компетенций специалистов в сфере государственных и муниципальных закупок [сайт] / [Кулёв. А.Ю.] учебно-консультативный центр управления государственными, муниципальными и регламентированными закупками СЗИУ РАНХИГС. – URL: <https://xn--d1aucs.xn--p1ai/data/documents/Kulev-A.Yu.pdf?ysclid=19giotfcee684298227> ( дата обращения 20.10.2022).
7. Почему специалисту по госзакупкам необходимо учиться постоянно? Академия бизнеса и управление системами [сайт] – URL: <https://www.akbiz.ru/publications/goszakupki/Pochemu-specialistu-po-goszakupkam-neobhodimo-uchitsya-postoyanno?ysclid=19gj9iirpx487813848> Дата обращения (20.10.2022)
8. Расширение доступа субъектов МСП и самозанятых граждан к закупкам заказчиков по 223-ФЗ Рабочая тетрадь участника семинара [Федеральная корпорация по развитию малого и среднего предпринимательства] (дата обращения 17.10.2022)
9. Родионов. И.А; Кореньяк Н.Н Актуальные вопросы экономики выпуск Иркутский государственный университет: учебное пособие / Родионов. И.А; Кореньяк Н.Н. [редкол..И.В. Архипкин [и др.]]; ФГБОУ ВО «ИГУ».- Иркутск: изд-во ИГУ, 2019. выпуск. 1.-198 с. Подрядные торги в России (дата обращения 17.10.2022)
10. Э. Мерсино Эмоциональный интеллект для менеджеров проектов практическое руководство / Э. Мерсино. – Москва «Манн, Иванов И Фербер», 2018. 352 с. (дата обращения 19.10.2022)

## «ЗЕЛЕНАЯ ЭКОНОМИКА» КАК СФЕРА ПРИЛОЖЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕСУРСНОМ РЕГИОНЕ

*Н. М. Сысоева*<sup>12</sup>

<sup>1</sup>Иркутский научный центр СО РАН, г. Иркутск

<sup>2</sup>Институт географии им. В.Б. Сочавы СО РАН, г. Иркутск

e-mail: syssoeva@oresp.irk.ru

**Аннотация.** Развитие «зеленой» экономики оказывает существенное влияние на состояние территориальных сообществ, прежде всего за счет увеличения экологической составляющей качества жизни, что особенно важно для регионов с ресурсной специализацией. В свою очередь, высокая степень локальности и специфичности взаимодействия сложившихся производственных структур и систем расселения с природными комплексами требует опоры на местный человеческий потенциал при внедрении «зеленых» технологий и диверсификации производственной деятельности. Важной научной задачей является оценка возможностей активизации человеческого потенциала территории при развитии «зеленых» секторов экономики и экологической модернизации отраслей специализации в ресурсных регионах на основе использования предпринимательской инициативы и ресурсов местного населения.

**Ключевые слова:** ресурсный регион, «зеленая» экономика, локальные навыки и знания, система производства знаний.

Для Иркутской области, как и для всех регионов Восточной Сибири и Дальнего Востока, характерен отток населения. Отрицательное сальдо миграции в последние годы доходило до 6-7 тыс. человек, но в пандемию этот показатель снизился. Данная ситуация требует поиска возможности закрепления квалифицированных кадров, которые может дать местная экономика.

В ресурсных регионах использование природных ресурсов является преобладающей сферой деятельности, и вопросы сохранения качества среды обитания в них часто остаются второстепенными. В настоящее время для таких регионов, большинство из которых расположено в азиатской части страны, характерно преобладание горнодобывающей промышленности, которая наносит наибольший ущерб окружающей среде по сравнению с другими видами природопользования [4]. Ухудшение условий жизни, упрощение структуры производственной деятельности, вызванное преобладанием крупных предприятий внешних для региона корпораций, вызывают отток наиболее активной части населения – молодежи с высоким уровнем образования, для которой не находится достаточного числа высокотехнологичных рабочих мест. Для всех регионов такого типа характерно стремление диверсифицировать структуру экономики, однако они не обладают достаточными инвестиционными ресурсами для создания новых предприятий, и основные возможности для региональных властей остаются в стимулировании местного предпринимательства. Но малый и средний бизнес сосредоточен преимущественно в потребительских отраслях с быстрым оборотом средств, а ожидаемое развитие малого инновационного предпринимательства затрудняется низким спросом на его продукцию со стороны большого бизнеса. Одним из выходов могут стать общерегиональные задачи, в отношении которых у общества существует консенсус о необходимости их решения. К числу таких относится и внедрение принципов «зеленой» экономики, которые базируются на концепции устойчивого развития,

предложенной ООН в 1992 г., и инновационном подходе к производству, т.е. предполагают развитие как отраслей, не разрушающих среду обитания, так и внедрение природосберегающих технологий, что может вбирать интеллектуальный и производственный потенциал регионального сообщества, повышать привлекательность труда в сфере экологии для молодежи.

Понятие «зеленой» экономики в научной литературе рассматривается во взаимосвязи с теорией устойчивого развития, основывающейся на документах ООН, и, несмотря на то, что это понятие не введено в официальные документы, связанные с охраной окружающей среды, идея внедрения принципов «зеленой» экономики в хозяйственную деятельность в последние годы получила широкое распространение [1, 2]. Современный этап развития «зеленой» экономики предполагает структурные сдвиги в сторону науки как непосредственного актора в создании инновационных продуктов и научно-технических достижений для промышленного производства. Важной для данной темы является модель тройной спирали инновационного развития, включающей три базовых института: университеты, включая науку, бизнес и государство, при взаимодействии которых происходит инновационное развитие [5].

Иркутская область относится к ресурсным регионам с развитым минерально-сырьевым комплексом, с уникальными водными и лесными ресурсами при относительно невысокой степени переработки имеющихся природных богатств. Проблемы экологизации добычи, переработки, транспортировки минерального сырья остаются наиболее острыми. На территории области на различных стадиях освоения находятся крупнейшие месторождения Сибири: Верхнечонские нефтегазоконденсатное месторождение, Ковыктинское газоконденсатное месторождение, золоторудное месторождение Сухой Лог, Непское месторождение калийных солей, редкометалльное Зашихинское месторождение и ряд других. Эти месторождения составят ядро недропользования в ближайшей перспективе и будут источником новых экологических проблем.

С другой стороны, на территории Иркутской области, в отличие от других ресурсных регионов, расположена значительная часть Центральной экологической зоны Байкальской природной территории, где введены жесткие ограничения для хозяйственной деятельности в целях сохранения уникальной системы озера Байкал. Это является дополнительным вызовом для области в деле экологизации экономики, поскольку в этой зоне расположено 6 городских и 11 сельских поселений, входящих в состав трех муниципальных районов. Наиболее рациональным подходом в регулировании социально-экономического развития поселений данной зоны является распространение и совершенствование видов деятельности, обеспечивающих минимальное воздействие на экосистему и предполагающих расширение воспроизводства наиболее ценных ресурсов территории, что делает зону специфической точкой роста в рамках «зеленой» экономики, способствуя одновременно и диверсификации хозяйственной структуры региона.

Значительная часть возможностей развития экологических технологий и «зеленых» отраслей в ресурсных регионах обусловлено уникальностью сочетаний взаимосвязей природных и антропогенных систем в конкретных районах, которые требуют локальных специфических навыков и знаний [3]. Крупные компании, работающие в добывающих отраслях, следуют принципу наилучших доступных технологий, применение которых определяется центром и обусловлено отдачей от масштаба. Учет локальных особенностей, доступный более низкому уровню принятия решений, дает вклад не только в экономику и ресурса и более полное и разнообразное его использование, но и в реализацию



инновационного потенциала регионального сообщества, обладающего опытом и пониманием этих особенностей.

Так, относительно горнодобывающей отрасли, на территории области разведано множество мелких и средних месторождений, которые не интересны крупным компаниям. Ряд из них характеризуется сложными геологическими условиями и отсутствием инфраструктуры. Добыча нефти осуществляется на 14 месторождениях, газа и конденсата – на 7 месторождениях. Двадцать предприятий имеют лицензии на угольные месторождения, 45 предприятий занимаются добычей благородных металлов. Среди других сложностей для их освоения – дефицит технологического и научного обеспечения работ для «нестандартных» геологических объектов, зависимость от импортных технологий и оборудования, а также программного обеспечения. Именно здесь востребован интеллектуальный и научный потенциал региона, связанный с особенностями местной геологической среды.

Цель такого продвижения локальных знаний – выявить возможности расширения участия местного бизнеса и интеллектуального потенциала, созданного в регионе местной системой образования и научными исследованиями, для решения задач повышения степени экологизации регионального экономического комплекса в условиях преобладания ресурсной специализации.

На начальной этапе работы необходимо определить типы точек роста «зеленой» экономики в ресурсном регионе. В пределах выделенных точек – выделить совокупности предприятий, оказывающих воздействие на среду, у которых уровень принятия производственных решений находится в пределах региона. К таковым относятся производственные организации, зарегистрированные в регионе и принадлежащие его резидентам. Один тип точек роста связан с ведущими отраслями специализации, и анализ структуры, к примеру, горнодобывающей отрасли должен выявить, помимо основных производств, совокупность местных предприятий, осуществляющих профильную или сервисную деятельность и при этом связанных с непосредственным воздействием на различные компоненты природной среды.

Второй тип точек роста относится к проблеме диверсификации структуры экономики региона за счет развития «зеленых» отраслей. В Иркутской области исследуется совокупность поселений в Центральной экологической зоне Байкальской природной территории, на экономическую деятельность в которых наложены существенные ограничения. В этой группе поселений объектом анализа выступают предприятия, функционирующие на территории Центральной экологической зоны и оказывающие воздействие на экосистему озера Байкал. В обоих типах точек роста необходимо выявлять дефициты технологий и практических знаний, связанных со специфичностью местоположения и условий эксплуатации природного ресурса и его воспроизводства, а также потребностью в инновациях, необходимых для повышения степени экологизации данного производства.

Еще один важный момент для анализа местных экономических акторов – их экономическая состоятельность и способность вкладывать инвестиции в сокращение воздействия на среду и ликвидацию последствий. Естественно, что такая состоятельность подверглась большим испытаниям в период пандемии, и санкционный режим с этого года также не способствует повышению финансовых возможностей, но проблема от этого не исчезает. Необходимо также выявление противоречий между потребностями экологизации производства и возможностями местных предприятий вбирать инновации и привлекать квалифицированный персонал.

Параллельно должен проводиться структурно-функциональный анализ системы производства знаний экологического и технического характера в регионе, с выделением секторов подготовки специалистов в области природопользования и разработки технологических инноваций для целей «зеленой» экономики. Эта система является основой создания и распространения не только специфических знаний о взаимодействии природных и технических систем в определенных локальностях, но и как инновационный потенциал для совершенствования технологий и компетенций в области охраны среды. Система производства знаний включает в себя средние и высшие образовательные учреждения с соответствующей специализацией, научные организации различных категорий и инновационную инфраструктуру, включающую бизнес-инкубаторы, инвестиционные, инновационные и внедренческие компании региона.

К этим двум блокам производства и образования с наукой можно добавить и третий блок - систему управления природопользованием в регионе. Это три составные части для построения модели «тройной спирали» – взаимодействия между основными сторонами процесса воспроизводства и внедрения инноваций – бизнесом, наукой и властью. Эта модель позволит выявить противоречия и препятствия к расширению использования местного человеческого потенциала для повышения степени экологизации регионального экономического комплекса.

На основе данного подхода формируется концепция, с одной стороны, повышения устойчивости социально-экономического развития региона на принципах «зеленой» экономики, с другой стороны, применения локального контента знаний и компетенций местного человеческого капитала, которые не могут быть созданы и воспроизведены вне данной территории и ее специфических условий. Подобная концепция, опирающаяся на важность местной специфики, позволит привлечь более широко внутренние ресурсы местного сообщества и повысить привлекательность трудовых перспектив для квалифицированных специалистов в сфере экологии и природопользования.

*Работа выполнена по материалам проектов НИОКТР ИНЦ СО РАН № 1210218000157-8 и ИГ СО РАН № АААА-А21-121012190019-9.*

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бобылев, С. Н. Новые модели экономики и индикаторы устойчивого развития / С. Н. Бобылев / Экономическое возрождение России. 2019. Т. 61. № 3. С.23-29.
2. Заборцева, Т. И. «Потенциал «зеленой» экономики в социально-экономическом развитии Иркутской области» / Т. И. Заборцева, А. Н. Кузнецова, С. Ю. Виолин, Н. М. Сысоева // География и природные ресурсы. – 2017. – № 4. – С. 154–161.
3. Крюков, В. А., Вебер Ш. Время «шаблонных» решений исчерпано / В. А. Крюков, Ш. Вебер // ЭКО. 2016. № 2. С. 32-54.
4. Кузьмин, М. И., Кузнецова А. Н. Эколого-геологические риски развития ресурсных регионов / М. И. Кузьмин, А. Н. Кузнецова // География и природные ресурсы. – 2018. № 2. С. 5-13. DOI: 10.21782/GiPR0206-1619-2018-2(5-13).
5. Тарасова О. В., Руднева В. А. Модели ревитализации старопромышленных городов: сибирские кейсы / О. В. Тарасова, В. А. Руднева // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2018. Т 11. № 1. С. 148-163. DOI: 10.15838/esc/2018.1.55.1.

## НЕОБХОДИМОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИДЕОЛОГИИ В РАЗВИТИИ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

*А. М. Танков<sup>1</sup>, Ю. А. Кузнецова<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет  
имени Т.Ф. Горбачева», г. Кемерово  
e-mail: tankov.13.alex@mail.ru.

<sup>2</sup> Филиал ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет  
имени Т.Ф. Горбачева» в г. Новокузнецке, г. Новокузнецк  
e-mail: acanaria2005@yandex.ru.

**Аннотация:** В работе показана роль государственной идеологии в процессе всеобщего развития государства. Обосновываются последствия идеологического многообразия. Обсуждаются причины разрозненности интересов населения и власти. В качестве примера, приведена динамика уровня доверия населения к Правительству за последний год. Приводятся взгляды российских исследователей в понимании актуальных проблем реализации социальной политики в современной России. Уделяется внимание влиянию на общество непризнания государственной идеологии на государственном уровне. Приводится догадка о существовании не оглашённой государственной идеологии в России. Особое место в статье занимает наблюдение за негативным влиянием идеологии недружественных стран в процессе глобализации. Рассматриваются современные преобразования социальной политики в России. Уделено внимание результатам реализации социальной политики в виде программы «Национальные проекты России», где важным изменением ситуации в обществе стали мероприятия национального проекта «Демография». Отсутствие общих идей и ценностей у населения и власти Российской Федерации предлагается рассматривать как главную угрозу национальной безопасности и целостности страны. Специальную военную операцию, проводимую на Украине, предлагается рассматривать как почву для создания эффективной государственной идеологии, которая прекратит междоусобицы, объединит и укрепит народности России.

**Ключевые слова:** идеология, государство, социальная политика, население, народности, идеологическое многообразие, угроза.

Идеология необходима любой форме объединения людей, будь то государство, народ или трудовой коллектив. В Большой Советской энциклопедии под идеологией понимается разработанная система идей и взглядов, регулирующая отношения людей, социальные проблемы, создание социальных программ, направленных на изменение общественных отношений. Устойчивость экономики и общества, физическое и духовное здоровье нации напрямую зависят от наличия или отсутствия идеологических ценностей. Согласно статье 13 Конституции РФ в Российской Федерации допускается идеологическое многообразие вместо единой государственной идеологии.

Идеология – система идей, в которых осознаются и оцениваются отношения людей к действительности, друг к другу, социальным проблемам и конфликтам, а также содержатся цели социальной деятельности, направленной на развитие общественных отношений [4]. Говоря об идеологии, имеются ввиду доминирующие идеи и взгляды в государстве на данный момент.

Принцип общественного воспитания, формируемый государственной идеологией, направлен на обеспечение гармонии общественных и личных интересов через особое отношение человека к обществу и общества к человеку. Таким образом, идеология объясняет личности как относиться к обществу, как относиться к действительности, как себя вести в

ситуации социальных проблем и конфликтов, какие цели стоят перед обществом, какие цели стоят перед государством.

След государственной идеологии присутствует в любой человеческой деятельности, желании и цели, которые формируются именно на основе идеи. Идеология, как синтез взглядов, выполняет защитную функцию. Человека, понимающего свою роль в обществе, а также путь развития государства, тяжело подкупить и завербовать в ряды враждебных обществу организаций.

При отказе от существования государственной идеологии в России, глава государства все же не отрицает в настоящее время наличия общих идей и взглядов, в контексте «идеологии исторической правды», вытекающей из исторических национальных задач России. «Историческая правда – это вопросы происхождения народа России». Борьба за историческую правду – единственный идеологический путь народа, который объединят граждан России. Получается, что идеология Российской Федерации – борьба. Однако дискуссионным остается вопрос о правильности современной государственной политики по отношению к воспитанию граждан.

Источником четко построенной структуры социалистической идеологии была главная политическая организация - Коммунистическая партия Советского Союза (КПСС). Социалистическое общество было идеократическим, где среди народа духовное богатство преобладало над материальным.

Перед реформами перестройки произошел демонтаж идеологии социалистических республик. КПСС лишилась статуса правящей, а должность Генерального Секретаря ЦК КПСС лишилась статуса духовно-идеологического лидера.

Перестройку преподносили как освобождение от оков государственной идеологии, которая позволит дать свободу мысли. В действительности всё это привело к разложению всех социальных институтов. Свобода слова породила идеологические споры и раскол общества. Между общественно-политическими движениями не утихает борьба за варианты исторической правды, не всегда соответствующие истинному ходу событий. Государство при этом не контролирует плюрализм мнений, что негативно сказывается на развитии страны.

Основой развития экономики в период перестройки стали рыночные отношения. Вопрос о способности рынка породить уверенность в завтрашнем дне, остается открытым. Ответ кроется в направлении, согласно которому идёт страна и общество. Рыночная экономика всегда ведет общество по капиталистическому пути, когда в приоритете только прибыль и увеличение капиталов любым способом. При этом умалется роль идей и взглядов, направленных на ценности семьи, трудящихся и общества из-за невыгодности инвестиций.

Антисоветская пропаганда на пике своего расцвета в 1990-х, вложила людям неприязнь любых отечественных традиций и ценностей. Напротив же, американская и европейская идеология извращения гендерной и расовой толерантности, с символикой ЛГБТ-сообщества сегодня активно вкручивается в молодые и подрастающие умы, которым в будущем предстоит воспитывать детей, строить и защищать государство. Некоторые страны делают ставку именно на этот набор идей и взглядов для «омолаживания» ненависти к «русскому миру».

Функции государства должны обеспечивать выполнение задач социальной политики, которая неразрывно связана с государственной идеологией, в основе которой лежит уровень и качество жизни, благосостояние, социальная защита и безопасность человека. Способность обеспечивать необходимыми ресурсами процесс реализации социальной политики государством возможно при полном контроле всех отраслей промышленности и экономики.

Социальная политика, влияющая на социальные институты, служит фундаментом обслуживания государственных институтов.

У российских исследователей сложилось неоднозначное понимание проблем реализации успешной социальной политики в России.

По мнению Канаевой О.А. государство является главным субъектом регулирования социальной политики из-за возникновения «провалов рынка» - ситуаций, где рынок не способен обеспечить эффективное распределение и использование экономических благ. Одной из причин таких ситуаций выступает незаинтересованность рынка в производстве общественных благ. Бизнес считает инвестиции в социальную инфраструктуру невыгодным и невозможным явлением. Ответственность за социальный потенциал государства, лежит на власти, располагающей экономическими и административными ресурсами, методами правового, административного и экономического регулирования способно регулировать последствия деятельности рынка.

Нельзя не согласиться с Канаевой О.А. о существующем главенстве взглядов бизнеса на хозяйственную экспансию, накопление капитала, рост благосостояния, потребительский характер экономики, нерациональное и социально безответственное поведение субъектов хозяйственной деятельности [5].

Холостова Е.И. и Климантова Г.И. выделили особенность современной социальной политики в России в отказе от патернализма - жестком диктовании поведения человека в социальной сфере. Взамен этому сформирован рынок социальных услуг, на который возложена ответственность за ситуации вокруг социальных кризисов в стране. Такой подход предполагает возможность государству определять приоритетные направления социальной политики. Например, социальные льготы военнослужащим и ветеранам боевых действий и их детям [8].

Среда формирует поведение её участников. Так, в настоящее время для решения социальных проблем государство обращается к рынку с целью найти более дешёвого исполнителя, при этом страдает качество выполненных работ. Поэтому, например, сложно утверждать, что одним из приоритетных направлений в современной России является создание механизмов доступности и качественного строительства жилья.

Несомненно, вопрос с доступностью жилья в регионах решается. Так, в Кузбассе за 2021 год возведено 185 жилых домов с площадью более миллиона квадратных метров [7]. С точки зрения качества, быстрота сборки и дешевизна материалов создают ряд проблем: толщина несущих стен невелика, в широкие швы между панелями попадает влага и способствует разрушению швов и разрастанию плесени.

Для Шайдуковой Л.Д. государство является основным институтом политической системы, осуществляющим управление обществом и охрану его экономической и социальной структуры, а также подавление социальных противников. Но Россия находится на начальном этапе становления рыночной экономики, потому все институты, органы, учреждения наделены противоречивостью и противостоянием. Вызвано это отражением в социальной политике интересов меньшинства, при этом большинство населения по сей день остается социально незащищенными [9].

Передача судьбы социальной политики рынку не обеспечивает устойчивости социального положения всех групп граждан. Сторонники идей монополии государства на осуществления социальной политики уверены, что рынок усиливает социальное неравенство в стране, то есть, исходя из определения государства Шайдуковой Л.Д. – вся полнота исторической ответственности лежит на государстве. Так считает и население, ведь именно

поэтому в России до начала Специальной военной операции по защите населения ДНР и ЛНР прослеживался низкий уровень доверия к Правительству РФ.

По данным ВЦИОМ (рис. 1), видим сохранность низкого уровня доверия ко всей деятельности Правительства РФ с 01.09.2021 до 01.02.2022 год.

В ноябре 2021 года прослеживается минимальное количество человек поддерживающих Правительство – 31,1 %. Однако, после начала военной операции на Украине, после выражения поддержки Президента РФ и вооруженных сил России, процент одобрения деятельности Правительства РФ вырос на 16,6 % и составил 53,4 % [3]. Динамика объясняется эхом будущей государственной идеологии, которую люди ждут и готовы поддержать. Достаточно отследить поддержку гражданами действий правительства РФ в социальных сетях и через специальную символику, которую население использует в качестве приложений для автомобилей, зданий и украшения одежды.

Военная спецоперация, по защите населения ДНР и ЛНР от геноцида неонацистов в 2022 году, может стать почвой для формирования государственной идеологии Российской Федерации.

В своей речи о «превентивном ударе» в виде «Специальной военной операции» на Украине Президент РФ пояснил населению причины предстоящих событий и породил уверенность в защите интересов страны от враждебных действий недружественных стран. Уверенность в завтрашнем дне – необходимое чувство гражданина в любой стране мира. Исходя из опыта СССР, только государственная идеология способна дать людям такое чувство.

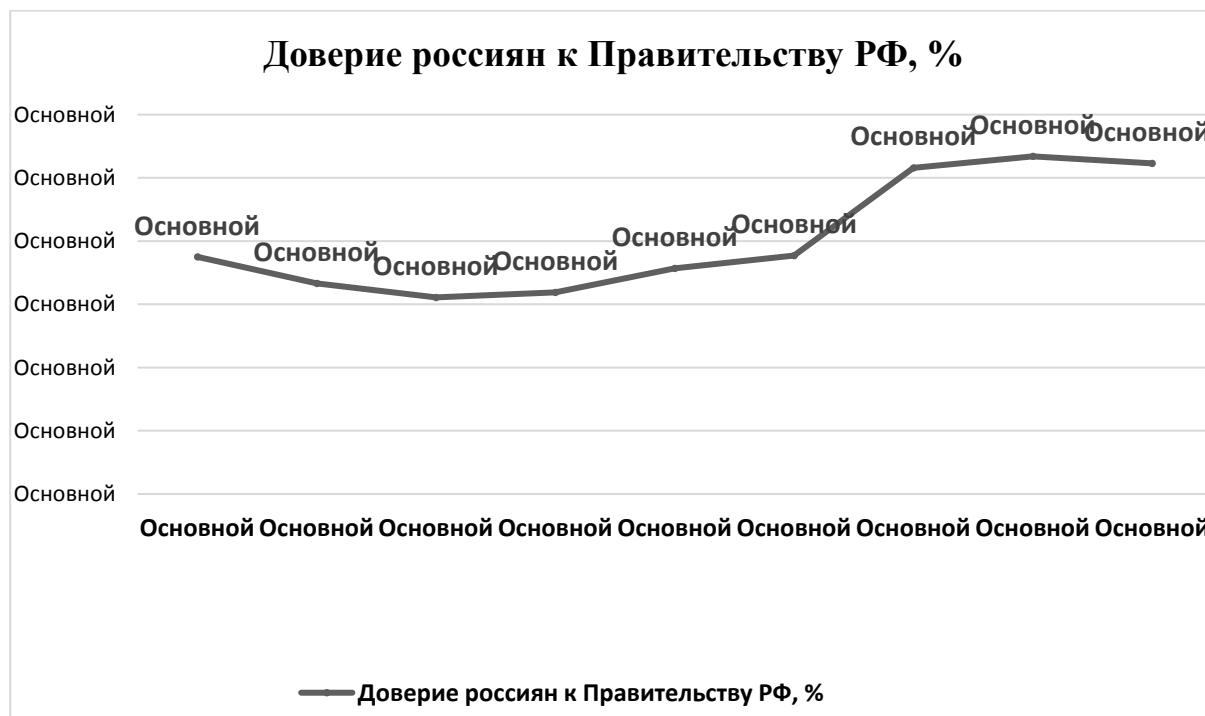


Рис. 1 Уровень доверия россиян к Правительству РФ с 01.09.2021 по 01.05.2022

Невозможно построить в стране свободной от государственных и национальных ценностей внутреннюю политику, направленную на улучшение благосостояние граждан. Отсутствие идейного курса вызывает разногласия и негодования как на уровнях государственной власти, так и среди населения. Противоречия между бизнесом и обществом

будут порождать конфликты и кризисы. В таких условиях назревает потребность создания четкой идеологической программы.

В современной России мы уже видим попытки решить проблемы общества и власти. Например, с 2018 года в Российской Федерации запущены новые национальные проекты федерального масштаба «Национальные проекты России» с девизом «Забота о каждом человеке – благополучие всей страны». Проекты вполне отражают поставленные цели Правительством РФ через ряд программ.

Например, национальный проект «Демография» несет в себе программы: помощь семьям при рождении детей, содействие занятости, забота о старшем поколении, спорт и общественное здоровье. Каждая программа наполнена идеями, которые власти обещают осуществить. Так, в программе «Старшее поколение» поставлены задачи обеспечить пожилым людям долгую и здоровую жизнь. Благодаря проекту проводятся диспансеризации, профилактические осмотры, строятся гериатрические центры, открываются геронтологические отделения, создаются литературные клубы, музыкальные и спортивные секции, помогающие сохранять здоровье и активность граждан зрелого возраста.

Экстракорпоральное оплодотворение – грандиозное достижение науки, решающее проблему бесплодия 48 миллионов пар по всему миру, теперь существует и в России. По мнению экспертов доля людей репродуктивного возраста, страдающих бесплодием, возрастает. Данная динамика демонстрирует последствия принципа рыночной экономики, где частные производители готовы предложить потребителю либо дешевый искусственный продукт, либо дорогой и более полезный. В это же время отсутствие заинтересованности власти на местах контролировать уровень потребления тех или иных вредных продуктов, например, дешевых энергетических напитков, ведет к генетическим нарушениям. Неспособность оплодотворять и оплодотворяться – яркий пример уже нарушенной генетики современного поколения.

Выполнение запланированных показателей говорит об успехах реализации национального проекта «Демография», направленного на социальный потенциал страны. Так по показателю количества циклов экстракорпорального оплодотворения, выполненных семьям, за счет средств базовой программы обязательного медицинского страхования на 2021 год было запланировано 74 тыс. циклов. По факту за 2021 год было проведено свыше 80 тыс. циклов экстракорпорального оплодотворения заявил министр здравоохранения РФ Михаил Мурашко [1]. Динамика количества запланированных циклов экстракорпорального оплодотворения растет, что говорит об актуальности проблемы и увеличении доли семейных пар не способных зачать ребенка [6].

Успехи федерального проекта «Демография» и принятые решения позволят минимизировать социальные проблемы. Но решение актуальных проблем узким перечнем целей и проектов не позволит предотвратить появление более современных. Профилактикой таких проблем занимается именно государственная идеология. Общество, построенное на ценностях взаимоуважения и ответственности перед другими соотечественниками, имеет иммунитет к появлению угроз.

Проследив динамику среднего возраста матери при рождении первого ребенка, можно увидеть отрицательную тенденцию. Если в 1999 году молодые девушки предпочитали заводить ребенка при достижении 21-летнего возраста, то к 2009 году данный показатель увеличился на 2,8 лет и составил 24,2. К 2017 году возраст девушек, желающих родить ребенка, приближается к 27 годам. По данным Федеральной государственной статистики

можно говорить о возрастании нежелания молодых пар заводить детей в рекомендуемом возрасте.

Такие изменения вызваны, прежде всего, трудностями, с которыми сталкиваются молодые люди в самое благоприятное детородное время. Низкая заработная плата (особенно в бюджетных организациях) на фоне роста цен и мировых кризисов сегодня одна из причин нежелания заводить детей. Наиболее сложной и основательной причиной таких изменений стало проникновение в умы подростков ценностей Западных стран и Америки в процессе глобализации, в силу отсутствия отечественной. Например, идеи «чайлдфри» – «свободные от детей», основаны на свободе от родительских обязанностей и нежелании нести ответственность перед детьми. Стремление к материальному богатству глушит духовные возможности человека: семейную любовь, уважение к старшим, ответственность перед обществом. Идеология богатства и роскоши, противоположность традиционным российским ценностям, по своей сути говорит о разжигании конфликтов в обществе, о гибели «родовых потомств» и института семьи.

Чтобы понять идеологию современной России, необходим анализ мировых угроз извне и внутри страны, анализ современного человека и его потребностей, анализ исторического пути и традиций предков. Глобализация навязывает предательские ценности и идеи для Отечества, но это не значит, что простого россиянина удастся воспитать должным образом. Проблема антипатриотических настроений среди молодежи действительно существует, но и высока доля тех граждан, кто не способен предать Родину. По некоторым данным патриотами называет себя около 53 % населения Российской Федерации.

Ответ на вопрос о не угасании чувства любви к Родине кроется в истории России, в победах и в вере. Россия - единственная страна, которая всегда побеждала в мировых войнах против объединенных недружественных стран, побеждала и в научных достижениях мировой истории. Россия – третий Рим, является центром православной веры. Эти факты говорят о многом и не угасает уверенность, что в будущем Россия не исчезнет и будет процветать.

Государственная идеология задает движение и характер реформ. Без общих ценностей невозможно существование государства. Поэтому отрицание государственной идеологии в Конституции РФ напрямую противоречит пониманию сути существования государства.

Без идеологии невозможно объединить людей. Идея патриотизма носит абстрактный характер, и не отвечает на вопрос: «Какое же государство мы хотим защищать и патриотами чего стать?» Чтобы патриотизм был конкретным, нужно понимать, в чем цель существования государства и к какой цели стремятся его граждане.

Идеологическое воспитание социального потенциала носит временный характер как из-за смены поколений, так и из-за стремления человека облегчить себе жизнь. Поэтому для общества требуется постоянная идеологическая подпитка. Люди, воспитанные на идеях социализма после распада СССР вкладывали в своих детей сохранившиеся ценности. Несмотря на это, политический строй в стране все-таки сменился, и сегодня мы видим прямую противоположность человека «советского типа»: разобщенного, закрытого и космополитичного. С исчезновением государственной идеологии социализма в человеке постепенно начал угасать дух любви к единству.

Сегодня, под угрозой следующего мирового конфликта, российскому правительству необходимо создать общероссийские культурные ценности, сильные традиции, официальную разъяснительную базу, к которой будет доступ у любого гражданина, чтобы понимать идеологию государства. В качестве последствия могут возникнуть непонимание и нежелание



граждан при всеобщей мобилизации защищать Родину. Таким населением легче управлять извне.

В настоящее время, ввиду мирового кризиса, на фоне специальной военной операции на Украине, в условиях изоляции от Европейских стран и ценностей Российской Федерации как никогда необходимо создание ценностей, которые объединят и укрепят народы России.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Более 80 тыс. циклов ЭКО провели в России за 2021 год // Информационное агентство ТАСС. URL:

[https://tass.ru/obschestvo/13453003?utm\\_source=yandex.ru&utm\\_medium=organic&utm\\_campaign=yandex.ru&utm\\_referrer=yandex.ru](https://tass.ru/obschestvo/13453003?utm_source=yandex.ru&utm_medium=organic&utm_campaign=yandex.ru&utm_referrer=yandex.ru) (дата обращения 08.09.2022). Режим доступа: свободный.

2. Деятельность государственных институтов // ВЦИОМ Новости. – URL: <https://wciom.ru/ratings/deyatelnost-gosudarstvennykh-institutov/> (дата обращения 10.09.2022). Режим доступа: свободный.

3. Ильичёв, Л. Ф. Философский энциклопедический словарь // Л. Ф. Ильичёв, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалёв, В. Г. Панов. – Москва : издательство «Советская энциклопедия», 1983.

4. Канаева, О. А. Социальная политика государства и бизнеса : учебник для вузов / О. А. Канаева [и др.] ; под редакцией О. А. Канаевой. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 343 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-03190-4. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/489297> (дата обращения: 07.09.2022).

5. Российская Федерация. Приложение к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту «Демография» от 14 декабря 2018 г. № 3: Паспорт федерального проекта Финансовая поддержка семей при рождении детей – Текст: непосредственный.

6. Сто восемьдесят пять многоквартирных жилых домов общей площадью миллион квадратных метров возводят в Кузбассе // Администрация Правительства Кузбасса. – URL: <https://ako.ru/news/detail/185-mnogokvartirnykh-zhilykh-domov-obshchey-ploshchadyu-million-kvadratnykh-metrov-vozdvyat-v-kuzba> (дата обращения 07.08.2022). Режим доступа: свободный.

7. Средний возраст матери при рождении детей в разные годы // Федеральная служба государственной статистики. – URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 08.09.2022). Режим доступа: свободный.

8. Холостова, Е. И. Социальная политика : учебник для вузов / Е. И. Холостова [и др.] ; под редакцией Е. И. Холостовой, Г. И. Климантовой. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 344 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-12511-5. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/488812> (дата обращения: 07.09.2022).

9. Шайдукова, Л. Д. Социальная политика Российской Федерации : учебное пособие для вузов / Л. Д. Шайдукова. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 191 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-15115-2. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/487456> (дата обращения: 08.09.2022).

## КОМПЛЕКСНАЯ МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ ПРОМЫШЛЕННО-ПРОИЗВЕДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА

*Филатов Е. А.<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> Иркутский научный центр СО РАН, г. Иркутск

e-mail: johnru3000@rambler.ru

**Аннотация:** Существующее в настоящее время как российское, так и иное законодательство, а также специальная литература не содержат методик формирования деловой репутации персонала организации, и вследствие этого отсутствует однозначное восприятие деловых, профессиональных качеств персонала как объекта оценки организации в рыночной системе. Поэтому невозможно выделить долю результатов интеллектуального преимущества в производимых товарах и услугах.

Это подтверждает требования, сформулированные в пункте 4 ПБУ 14/2007 «Учет нематериальных активов», который гласит, что в состав нематериальных активов не включаются интеллектуальные и деловые качества персонала организации, их квалификация и способность к труду (поскольку они неотделимы от своих носителей и не могут быть использованы без них).

Между тем, интересы ведущих экономически развитых стран мира лежат в области ускоренного роста получения знаний и применения профессиональных навыков. Данная тенденция развития экономически развитых стран составляет основу конкурентоспособности и эффективности их работы.

Необходимо отметить, что в мировой экономике существует недостаточная теоретическая разработанность и особая практическая значимость и актуальность вопроса оценки деловой репутации персонала хозяйствующего субъекта.

В статье представлена комплексная методика оценки результативности деятельности промышленно-производственного персонала (методика стандарт-производство) способствующая формированию учетно-информационного обеспечения анализа деятельности как структурных подразделений, центров ответственности, сегментов деятельности, так и коммерческих организаций в целом. Авторская методика стандарт-производство позволяет определить деловую репутацию ППП, что противоречит официальной экономической парадигме.

**Ключевые слова:** факторный анализ, деловая репутация, промышленно-производственный персонал.

Стратегия большинства компаний на определенном витке их развития обязательно будет сосредоточена на подготовке к продаже бизнеса. В этот момент на первый план выходит работа по увеличению стоимости компании, идентификации тех показателей, которые будут использованы потенциальными покупателями для оценки этой стоимости. Следующим очевидным шагом становится деятельность, направленная на то, чтобы сориентировать работу компании на максимизацию значений этих показателей.

Сегодня, во время выхода коммерческих компаний на международный фондовый рынок, привлечения крупных иностранных инвестиций, слияний и поглощений, проблема управления стоимостью компании ставится на первый план. Ряд фирм приобретает для дальнейшей перепродажи, и акционер ставит менеджменту главную задачу: повышение стоимости компании. Владелец рассматривает покупку компании как среднесрочные или долгосрочные инвестиции.

Большой вес в совокупной стоимости нематериальных активов имеет интеллектуальный или человеческий капитал компании. Изучение влияния интеллектуального потенциала на бизнес ведется долгое время.

Между тем эти реальные активы (персонал компании) отдельно не выделяются и/или

не оцениваются в отчетности компании, но служат реальным источником прибыли. Структура интеллектуального капитала отдельных компаний, имеющих разный бизнес, может значительно отличаться.

Задача руководства компании состоит в выявлении и управлении этими ресурсами, т. к. интеллектуальный капитал компании является самым мощным двигателем производства. Вследствие этого, возникает актуальнейший вопрос: как управлять процессами, которые нельзя измерить? Игнорирование стоимости деловой репутации человеческого капитала компании ограничивает объективность принятия решений по инвестированию бизнеса компании.

Конкурентоспособность любого товара определяется совокупностью только тех его свойств, которые представляют интерес для покупателя и обеспечивают удовлетворение данной потребности. Прочие параметры, выходящие за указанные рамки, при оценке учитываться не должны.

Для будущих владельцев, инвесторов, кредиторов и партнеров хозяйствующего субъекта несомненный интерес представляет деловая репутация его персонала.

Понятно, что в зависимости от ее уровня можно формировать определенные управленческие решения. Кроме того, уровень деловой репутации персонала может являться первоочередным фактором при определении продажной цены компании.

Отсюда следует, что деловая репутация персонала – это разница между фактическим и нормативным уровнем производительности труда на аналогичном секторе рынка.

Вследствие этого, деловая репутация персонала бывает положительной, отрицательной и нулевой.

*Положительная деловая репутация персонала* – усиление активности к фактической выручке нетто по сравнению выручкой нетто, которая выполнена в пределах производственного плана и на которую не повлияла производительность персонала, выполнившего производственный план ниже нормы, вследствие более низкого уровня применения профессиональных навыков или других факторов.

*Отрицательная деловая репутация персонала* – уменьшение активности к фактической выручке нетто по сравнению выручкой нетто, которая выполнена в пределах производственного плана и на которую не повлияла производительность персонала, выполнившего производственный план выше нормы, вследствие более интенсивного и эффективного применения профессиональных навыков или других факторов.

*Нулевая деловая репутация персонала* возникает, когда фактическая выручка нетто равна выручке нетто, которая выполнена в пределах производственного плана, или, когда положительная деловая репутация персонала равна отрицательной деловой репутации персонала.

Для решения проблемы оценки деловой репутации персонала и для опровержения нормативно регламентированного указания «в состав нематериальных активов не включаются интеллектуальные и деловые качества персонала организации, их квалификация и способность к труду, поскольку они неотделимы от своих носителей и не могут быть использованы без них» ниже приведена авторская методика оценки результативности деятельности промышленно-производственного персонала (методика стандарт-производство).

Разработанная комплексная методика оценки результативности деятельности промышленно-производственного персонала (методика стандарт-производство) способствующая формированию учетно-информационного обеспечения анализа деятельности

как структурных подразделений, центров ответственности, сегментов деятельности, так и коммерческих организаций в целом.

По мнению автора, оценка результативности деятельности ППП – это взаимоувязанный комплекс мер по установлению, обеспечению и поддержанию необходимого уровня производительности труда, вследствие использования профессиональных навыков персонала, осуществляемых путем систематического контроля и целенаправленного воздействия на условия и факторы, влияющие на производительность и качество продукции.

Исходная формула для формирования авторской методики (методика формирования оценки результативности деятельности ППП – стандарт-производство) (формула 1).

Формула 1 раскрывающая суть методики стандарт-производство представлена в таблице 1.

Таблица 1

Формулы раскрывающие суть методики стандарт-производство

№ формулы	формулы	№ формулы	формулы
1.1	$V = V_{(+DR)} + V_{(-DR)} + V_{(N)} = V_{(N0dr)} + \Delta V_{(DR)} = V_{(N)} + V_{(R)} + \Delta V_{(DR)}$		
1.2	где: $V_{(+DR)}$ – размер выручки нетто на которую повлияла производительность ППП выше нормальной (стандартной)	1.5	$\Delta V_{(DR)}$ – Размер разницы между положительной и отрицательной производительностью ППП по сравнению с $V_{(N0dr)}$
1.3	$V_{(-DR)}$ – размер выручки нетто на которую повлияла производительность ППП ниже нормальной (стандартной)	1.6	$V_{(N)}$ – размер выручки нетто которая выполнена $T_{(N)}$ в пределах нормы или производственного плана $W_{(N)}$
1.4	$V_{(N0dr)}$ – планируемый размер выручки нетто в пределах нормальной (стандартной) производительности (на которую не повлияла ни отрицательная, ни положительная производительность ППП)	1.7	$V_{(R)}$ – размер выручки от реализации продукции, которая выполнена $T_{(DR)}$ при условии $W_{(N)}$
1.2	$V_{(+DR)} = Ksr * Hsr * \prod_{i=1}^n T_{(+DR)i} * \prod_{j=1}^m W_{(+PR)j}$		
где: Ksr – Среднее количество рабочих дней Hsr – Средняя продолжительность рабочей смены $T_{(+DR)}$ – численность ППП, которая увеличила производительность продукции от нормы $W_{(N)}$ $W_{(+PR)}$ – производительность выше нормы, вследствие более высокого уровня применения профессиональных навыков			
1.3	$V_{(-DR)} = Ksr * Hsr * \prod_{i=1}^n T_{(-DR)i} * \prod_{j=1}^m W_{(-PR)j}$		
где: $T_{(-DR)}$ – численность ППП, которая снизила производительность продукции от нормы $W_{(N)}$ $W_{(-PR)}$ – производительность ниже нормы, вследствие более низкого уровня применения профессиональных навыков			
1.4	$V_{(N0dr)} = V - \Delta V_{(DR)} = (Tsr * Ksr * Hsr * Wsr) - \Delta V_{(DR)} = Tsr * Ksr * Hsr * W_{(N)} = V_{(N)} + V_{(R)}$		

<b>где:</b> T <sub>sr</sub> – среднесписочная численность ППП W <sub>(N)</sub> – Производительность по норме или производственному плану	
<b>1.5</b>	$\Delta V_{(DR)} = V - V_{(N0dr)} = (V_{(+DR)} + V_{(-DR)}) - V_{(R)}$
<b>1.6</b>	$V_{(N)} = T_{(N)} * K_{sr} * H_{sr} * W_{(N)}$
<b>где:</b> T <sub>(N)</sub> – Численность ППП, которая выполнила производственный план по норме W <sub>(N)</sub>	
<b>1.7</b>	$V_{(R)} = T_{(DR)} * K_{sr} * H_{sr} * W_{(N)}$

На основании выявленного влияния производительности отличной от плановой ППП на размер выручки нетто выводится совокупный коэффициент влияния производительности отличной от плановой (нормативной) на выручку нетто (формула 2).

$$K_{DRV} = (\Delta V_{(DR)} / V) * 100 \% \quad (2)$$

где:

*K<sub>DRV</sub> – совокупный коэффициент влияния ненормируемой производительности на выручку нетто, %*

Совокупный коэффициент влияния ненормируемой производительности на выручку от реализации продукции можно в свою очередь разложить на коэффициенты влияния положительной и отрицательной производительности на выручку нетто (формулы 3, 4).

$$K_{DRV} = (\Delta V_{(+DR)} / V) * 100 \% + (\Delta V_{(-DR)} / V) * 100 \% \quad (3)$$

или

$$K_{DRV} = K_{(+DR)} + K_{(-DR)} \quad (4)$$

*K<sub>(+DR)</sub> – коэффициент влияния сверхплановой производительности на выручку нетто, %*

*K<sub>(-DR)</sub> – коэффициент влияния производительности ниже производственного плана на выручку нетто, %*

Следует отметить, что проблема управления стоимостью компании перед менеджментом ставится на первый план. На совершенных конкурентных рынках мира наблюдается увеличение капитализации известных компаний. Для будущих владельцев, инвесторов, кредиторов и партнеров хозяйствующего субъекта несомненный интерес представляет оценка производительности его персонала. Понятно, что в зависимости от ее уровня можно формировать определенные управленческие решения.

Предложенная методика стандарт-производство [1-7], основанная на соизмерении затрат и результатов является одним из способов оценки результативности хозяйствования, независимо от формы собственности и организационно-правовой формы организации. Соизмерение затрат и всех разнохарактерных результатов производственно-хозяйственной деятельности предполагает необходимость измерения в денежной форме не только затрат, но и результатов этой деятельности. В настоящее время назрела необходимость применения предложенной авторской оценки для такого уровня хозяйствования, как организация – основного субъекта рыночных отношений. Следует переориентировать мировую теорию и накопленный в этой области практический опыт на решение новых задач для принятия на этой основе управленческих решений. Поэтому более качественная оценка результативности

деятельности является действенным инструментом повышения прозрачности и эффективности деятельности организации, ее структурных подразделений.

При этом необходимо отметить, что знания и информация очень критичны с точки зрения их применения. Хорошо известно, что многие фирмы имеют бреши между тем, что они знают, и тем, что они делают. Поэтому при оценке потенциальной прибыльности компании, необходимо учитывать не только ее капитализацию, динамику потребительских требований и т. д., но и в первую очередь деловую репутацию человеческого капитала компании.

Использование авторской методики, необходимо для:

- собственникам коммерческих организаций – для контроля процесса повышения стоимости компании;
- менеджерам коммерческих организаций – в целях оптимизации процессов принятия управленческих решений;
- сотрудникам коммерческих организаций – при определении коэффициента личного вклада каждого сотрудника в рост компании;
- инвесторам – в целях рассмотрения перспектив развития организаций при принятии решений о приложении своих инвестиционных потоков;
- сторонним организациям – при оценке надежности потенциальных партнеров.

Использование методических аспектов авторской методики позволит повысить, как эффективность системы менеджмента коммерческих организаций, так и результативность их деятельности в целом.

Эффективность деятельности бизнеса всегда была в центре внимания менеджеров, экономистов и научных работников. Это актуальная проблема, она является базовым предметом изучения экономической науки и практики [8].

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Филатов, Е. А. Управление себестоимостью продукции промышленного предприятия / Е. А. Филатов // Вестник ИрГТУ – Иркутск: Изд-во ИрГТУ, 2006, № 2 (26), Том 2. – с. 35 – 36.
2. Филатов, Е. А. Методика формирования информации о затратах и расходах / Е. А. Филатов // Известия ИГЭА – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2007, № 1 (51). – с. 16 – 19.
3. Филатов, Е. А. Необходимость оценки основной части стоимости бизнеса / Е. А. Филатов // Известия ИГЭА – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2007, № 2 (52). – с. 96 – 97.
4. Филатов, Е. А. Применение метода распределения переменных затрат в методике стандарт-производство / Е. А. Филатов // Известия ИГЭА – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2007, № 6 (56). – с. 37 – 41.
5. Филатов, Е. А. Методика формирования деловой репутации административно-управленческого и обслуживающего персонала (стандарт-менеджмент) / Е. А. Филатов // Вестник ИрГТУ – Иркутск: Изд-во ИрГТУ, 2007, № 1, Том 2, (29). – с. 110 – 114.
6. Филатов, Е. А. Методика формирования деловой репутации промышленно-производственного персонала (система стандарт-производство) / Е. А. Филатов // Вестник ИрГТУ – Иркутск: Изд-во ИрГТУ, 2007, № 4 (32). – с. 192 – 200.
7. Филатов, Е. А. Методология формирования стоимости деловой репутации человеческого капитала в целях оценки капитализации компаний / Е. А. Филатов // European Social Science Journal (Европейский журнал социальных наук) – М.: Изд-во Международный исследовательский институт, 2011, № 7. – с. 447 – 453.

8. Щадов М. И. Актуальность методологии оценки деловой репутации человеческого капитала организации / М. И. Щадов, Е. А. Филатов // Вестник ИрГТУ – Иркутск: Изд-во ИрГТУ, 2007, № 1, Том 1, (29). – с. 241 – 242.

УДК 332.13

## **БЕЗРАБОТИЦА КАК ИНДИКАТОР ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ: ОСОБЕННОСТИ И НАПРАВЛЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ В ГОРОДЕ ИРКУТСКЕ**

*Н. В. Москвитина, В. П. Чебунин, Ю. В. Заварзина*

Институт социальных наук ИГУ, г. Иркутск

e-mail: natalikm@mail.ru; chebvik@mail.ru; julia661@mail.ru

**Аннотация.** В статье рассмотрены проблемы занятости населения в г. Иркутске. Целостность и взаимозависимость социально-экономических систем разного уровня - общероссийского, региональных и территориальных (локальных) рынков труда - говорят о том, что на всех перечисленных уровнях имеются некоторые общие, характерные для национальной экономики черты, в то же время в каждом отдельном регионе или территории ситуация на рынке труда и особенности безработицы приобретает свою специфику. Это подчеркивает необходимость изучения и учета местных особенностей при разработке конкретных мероприятий на территории и реализации государственной политики занятости населения при соблюдении ее основных принципов, принятых на федеральном и региональном уровнях.

**Ключевые слова:** занятость, безработица, рынок труда, самозанятость, социальные проблемы, численность работников.

Дисбаланс спроса и предложения на российском, региональных и локальных рынках труда является одной из основных проблем государственного регулирования занятости населения. Это обусловлено тем, что при наличии вакантных рабочих мест в экономике и имеющемся спросе со стороны работодателей, часть экономически активного населения не может найти подходящую сферу приложения труда и реализовать свой трудовой потенциал. Создающиеся условия препятствуют реализации важнейшего конституционного права граждан на труд и свободно избранную деятельность, гарантированные государством. По этой причине растет безработица, что влечет за собой и другие социальные проблемы: увеличение социальной напряженности в обществе и политической нестабильности, падение доходов населения, снижение потребительской активности на рынках товаров и услуг, рост преступности в обществе. Рост уровня безработицы является реакцией рынка труда на кризисные явления в экономике и неблагополучие в социально-трудовой сфере. Это подчеркивает актуальность выбранной темы исследования и необходимость ее изучения.

Еще одним аспектом, оказывающим непосредственное влияние на социально-экономические отношения, складывающиеся в сфере занятости населения, является проблема качества человеческих ресурсов, или ресурсов труда. Именно качественные характеристики работников и их инновационный потенциал являются основой конкурентоспособности любой организации и экономики страны в целом. Для повышения качества человеческих ресурсов необходимы инвестиции в систему образования, а также повышение гибкости данной

системы, что в перспективе создаст условия для экономического роста. Поэтому реализация политики занятости населения в рамках отдельных территорий является необходимым элементом государственной стратегии управления человеческими ресурсами.

Для нашего исследования, проводимого на территории г. Иркутска, особое значение имеет выявление основных проблем, которые связаны с функционированием системы государственного регулирования и государственных органов, занимающихся решением вопросов в сфере занятости населения, и предложение путей их решения.

Рассмотрим основные особенности занятости населения и остановимся подробнее на анализе показателей занятости в городе Иркутске в динамике за последние годы. Для этого можно использовать такой показатель, как среднесписочная численность работников, занятых на крупных и средних предприятиях города Иркутска (табл. 1).

Таблица 1

Динамика среднесписочной численности работников, занятых на крупных и средних предприятиях города Иркутска

Годы	Среднесписочная численность работников организаций, чел.	Относительное изменение, в % к предыдущему году
2010	192072	н/д
2011	192621	100,29
2012	194358	100,90
2013	195887	100,79
2014	196312	100,22
2015	191537	97,57
2016	188085	98,20
2017	184736	98,22
2018	186181	100,78
2019	185329	99,54
2020	184792	99,71
2021	185802	100,55

\*Источник: составлено по [1].

Анализ данных, приведенных в табл. 1, показывает, что с 2010 по 2014 гг. в Иркутске ежегодно росла среднесписочная численность работников крупных и средних предприятий. Затем в период 2015–2017 гг. происходило постепенное снижение данного показателя. В 2018 г. численность занятых немного увеличилась по сравнению с предыдущим годом, после этого снова в течение двух лет (в 2019–2020 гг.) наблюдалось ее сокращение. В 2021 г. анализируемый показатель увеличился по сравнению с предыдущим годом на 1010 чел. или на 0,55 %.

Для наиболее полной характеристики занятости населения в Иркутске представляет интерес оценка заработных плат занятых работников. Динамика среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников, занятых на крупных и средних предприятиях Иркутской области и г. Иркутска за 2016–2021 гг., представлена в табл. 2.

Таблица 2

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников, занятых на крупных и средних предприятиях в Иркутской области и в г. Иркутске

Наименование	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Иркутская область	40099	43164	47824	51977	56047	61071
Город Иркутск	43856	46980	51733	55715	59392	64404



\* Источник: составлено по [2]

Как следует из приведенных в табл. 2 данных, на протяжении всего рассматриваемого периода среднемесячная номинальная заработная плата, начисленная работникам крупных и средних предприятий г. Иркутска, была несколько выше, чем по Иркутской области в целом. Если сравнивать с данными по Российской Федерации, то в 2021 г. среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций в целом по экономике РФ составляла 57244 р. [3]. Небольшое превышение среднероссийских показателей, вероятно, связано с применением районных коэффициентов в городе Иркутске, а также районных коэффициентов и северных надбавок в ряде организаций Иркутской области.

В таблице 3 приведено сравнение среднесписочной численности и среднемесячной заработной платы работников организаций в Иркутской области и в г. Иркутске за январь – июнь 2022 г. по крупным и средним предприятиям.

Таблица 3

Сравнительный анализ среднесписочной численности и средней заработной платы сотрудников, работающих на крупных и средних предприятиях в Иркутской области и в г. Иркутске, за январь – июнь 2022 г.

Наименование	Среднесписочная численность работников (без внешних совместителей и работников несписочного состава), чел.	Средняя заработная плата одного работника, руб.
Иркутская область	593766	68499
Город Иркутск	187703	71837

\* Источник: составлено по [2].

Согласно данным, приведенным в табл. 3, на город Иркутск приходится 31,6 % от среднесписочной численности работников крупных и средних предприятий Иркутской области, а средняя заработная плата в расчете на одного работника в Иркутске на 4,9 % выше, чем в целом по области.

В то же время следует отметить, что для г. Иркутска и Иркутской области характерно отставание средней заработной платы работников социально значимых отраслей бюджетной сферы от средней заработной платы по региону в целом.

Соотношение спроса и предложения на официально регистрируемом рынке труда города Иркутска представлено в табл. 4.

Таблица 4

Показатели спроса и предложения на официально регистрируемом рынке труда города Иркутска

Годы	Численность безработных на 01.01, чел.	Потребность в рабочей силе на 01.01., чел.	Доля вакансий для рабочих, %	Численность безработных на 1000 вакантных рабочих мест, чел.
2017	1818	13249	85,7	137
2018	1253	12129	83,7	103
2019	1208	15763	83,7	77
2020	1284	12697	76,6	101
2021	6716	12949	85,1	519
2022	1751	11818	77,9	148

\*Источник: составлено по [4].

Как показывает анализ данных, приведенных в табл. 4, на официально регистрируемом рынке труда наблюдается трудовое дефицитная конъюнктура, что является традиционным для Сибири. На 1000 вакансий приходится в среднем 100–150 безработных, за исключением 2021 г., когда на 1000 вакансий приходилось более 500 официально зарегистрированных безработных граждан. Однако невозможность заполнения заявленных работодателями в государственную службу занятости населения вакансий связана, прежде всего, с качественным дисбалансом спроса и предложения на рынке труда. Примерно 76 %, а в отдельные годы эта цифра доходила до 85 %, составляют вакантные рабочие места для лиц рабочих профессий, а в структуре безработных преобладают лица, являющиеся специалистами, а также лица с высшим образованием.

Направления государственного регулирования занятости населения в г. Иркутске представлены в табл. 5.

Таблица 5

Объем денежных средств, израсходованных на реализацию основных направлений политики занятости населения в городе Иркутске, тыс. руб.

Наименование направлений политики занятости	2017	2018	2019	2020	2021
Выплата пособий по безработице	70211,3	53273,5	99000,2	732215,5	176935,7
Выплата стипендий безработным, направленным на профессиональное обучение	1437,277	1971,0	2662	3105	1893,3
Организация стажировок выпускников профессиональных образовательных учреждений, для приобретения ими опыта работы	1938,2	1802,3	6614,6	3293,8	4814,7
Профессиональное обучение и дополнительное профобразование безработных граждан	1873,7	1923,3	2020,1	1835,3	4102
Содействие самозанятости безработных граждан	665,4	729,1	590,9	590,6	685,5
Организация проведения оплачиваемых общественных работ	641,2	544,4	868,2	2306,6	657,2
Организация временного трудоустройства несовершеннолетних (14-18 лет) в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущих работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и квалификации	3620,5	3729,1	4631,1	4317,2	4948,3
Предоставление частичного возмещения расходов на оплату стоимости найма временного жилья	1407,1	795,2	787,5	474	612,8
Организация сопровождения при содействии занятости инвалидов	-	-	69	62,6	74,8
Организация социальной занятости инвалидов	-	-	255	-	222,7

Источник: составлено по [3].

Выплата пособий по безработице – наиболее существенная статья затрат. Наибольшие затраты на выплату пособий по безработице приходились на 2020 г., что связано с резким

ростом численности безработных граждан в период пандемии. Также значительно увеличились расходы на выплату стипендий безработным гражданам, которые проходили профессиональное обучение по направлению Центра занятости населения города Иркутска. Государственное регулирование занятости населения в городе Иркутске имеет ряд особенностей, связанных с высокими показателями занятости населения; уровень средней заработной платы в городе Иркутске превышает средний уровень по области; уровень безработицы в Иркутске – ниже, чем в целом по региону, что связано с большим количеством экономических субъектов, расположенных на территории города; государственной службой занятости населения зарегистрирована достаточно высокая потребность в рабочей силе, значительно превышающая численность безработных; в государственном регулировании занятости населения широко применяются инструменты активной политики занятости.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Среднегодовая численность работников организаций по видам экономической деятельности [сайт]: Интернет-портал Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Иркутской области: сайт. – URL: [https://irkutskstat.gks.ru/storage/mediabank/srgod\\_po\\_vidam2018.html](https://irkutskstat.gks.ru/storage/mediabank/srgod_po_vidam2018.html) (дата обращения: 30.10.2022).

2. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников, занятых на крупных и средних предприятиях Иркутской области, по муниципальным образованиям за 2010–2021 гг. [сайт]: Интернет-портал Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Иркутской области: сайт. – URL: [https://irkutskstat.gks.ru/storage/mediabank/Srednmes\\_nom\\_zp\\_MO\\_2021\(1\).html](https://irkutskstat.gks.ru/storage/mediabank/Srednmes_nom_zp_MO_2021(1).html) (дата обращения: 30.10.2022).

3. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций в целом по экономике Российской Федерации в 1991–2022 гг. [сайт]: Интернет-портал Федеральной службы государственной статистики: сайт. – URL: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) (дата обращения: 30.10.2022).

4. Среднесписочная численность работников, занятых на крупных и средних предприятиях Иркутской области, по муниципальным образованиям за 2010–2021 гг. [сайт]: Интернет-портал Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Иркутской области: сайт. – URL: [https://irkutskstat.gks.ru/storage/mediabank/Srednspis\\_chis\\_rab\\_MO\\_2021\(1\).html](https://irkutskstat.gks.ru/storage/mediabank/Srednspis_chis_rab_MO_2021(1).html) (дата обращения: 30.10.2022).

5. Среднесписочная численность работников (без внешних совместителей и работников несписочного состава) по полному кругу организаций Иркутской области по видам экономической деятельности за 2017–2021 гг. [сайт]: Интернет-портал Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Иркутской области: сайт. URL: [https://irkutskstat.gks.ru/storage/mediabank/chisl\\_ved\\_2021.html](https://irkutskstat.gks.ru/storage/mediabank/chisl_ved_2021.html) (дата обращения: 30.10.2022).

## УПРАВЛЕНИЕ БЛАГОПОЛУЧИЕМ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ: ПОИСК РЕШЕНИЙ ОТ ЕДИНИЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ДО КОМПЛЕКСНЫХ ПРОГРАММ

*В. Н. Чипизубова*

ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет», г. Иркутск  
e-mail: chip27@rambler.ru

**Аннотация:** Статья посвящена роли управления благополучием персонала в качестве одного из ключевых HR-инструментов социальной политики современных организаций. Автор исходит из того, что при реализации мероприятий в области корпоративного благополучия необходимо брать во внимание актуальные потребности сотрудников, учитывая которые можно выделить наиболее востребованные направления для построения wellbeing-программы. Рассмотрены современные подходы к управлению благополучием сотрудника, среди которых выделен целостный подход, учитывающий различные стороны его жизни, включая поддержку физического и ментального (эмоционального) здоровья, социальной реализации и профессионального развития. Забота о благополучии персонала становится особенно актуальной в современных нестабильных социально-экономических условиях и содействует снижению рисков в трудовой сфере: сохранению и повышению продуктивности и работоспособности сотрудников, их лояльности и вовлеченности. Создание не просто безопасной, но сохраняющей, поддерживающей организационной среды позволяет повышать эффективность финансово-хозяйственной деятельности организации, ее устойчивость, позитивное восприятие HR-бренда. Представлено авторское изложение целостного подхода к управлению благополучием на основе ценностного предложения работодателя, интегрирующего заботу о сотрудниках в рабочие процессы на индивидуальном, командном и организационном уровнях в целом.

**Ключевые слова:** благополучие персонала, социальная политика организации, wellbeing-программа, ценности, культура признания.

Успех предпринимательской, хозяйственной деятельности современной организации напрямую зависит от того, насколько продуктивным и эффективным является ее ключевой актив – сотрудники. Человеческий капитал обеспечивает организации конкурентное преимущество с точки зрения навыков, опыта, готовности выполнять работу своевременно и качественно. Успешная HR-стратегия оказывает гораздо большее влияние на высокую рентабельность инвестиций, чем новые технологии, НИОКР, конкурентная стратегия и контроль качества [1]. Результаты исследований, проведенных Институтом Брукинса, свидетельствуют о том, что в настоящее время в увеличении стоимости бизнеса лишь 25 % принадлежит материальным активам, а 75 % – нематериальным ценностям [7]. Меняется парадигма организационного развития от «управления по целям» к управлению «по ценностям». Ценности являются смысловым базисом и основой для выстраивания бизнес-процессов современной организации.

Управление по ценностям определяет, что система отношений между работодателем и нанятыми сотрудниками заключается в понимании того, что оплата труда и система вознаграждений (экономико-прагматические ценности) не являются достаточными для высоких результатов труда. Решающую роль играет корпоративная культура, которая формирует этико-социальные ценности организации: нормы поведения, принятие ответственности за организационно-управленческие, производственно-хозяйственные решения и социальные отношения. Такая социокультурная ориентация определяет

социальную политику в качестве одного из направлений кадровой политики организации, ориентирована на создание условий по эффективному управлению человеческим капиталом. Таким образом, благополучие персонала может быть в фокусе внимания социально ответственных работодателей, которые способны не декларированно, а своими действиями утвердить значимость и ценность своих сотрудников. В процессе своего функционирования организация, создавая ценность управления взаимоотношениями, базирующимися на социальной чуткости, тактичности, уважении к сотрудникам, повышает устойчивость своего развития.

В исследовании международной компании Deloitte «Международные тенденции в управлении персоналом 2021», участие в котором приняли руководители и специалисты во всех отраслях, секторах и регионах мира, тема заботы о сотрудниках заняла первое место в глобальном рейтинге HR-трендов – 80 % из 9 тыс. представителей компаний сообщили, что считают заботу о сотрудниках самым важным критерием успеха своих организаций [10].

По результатам анализа, проведенного экспертами журнала «Льготы и бенефиты», обороты российского рынка по ключевым провайдером услуг в области корпоративных программ поддержки сотрудников в последние годы демонстрируют активный рост [6]. Ряд известных консалтинговых компаний подтверждают наличие тренда на благополучие, и в ближайшие годы wellbeing-программы останутся одним из ключевых направлений HR-стратегий компаний [3, 6, 13].

На подготовку к работе и выполнение рабочих обязанностей у человека в среднем тратится 2/3 всего активного времени в будние дни. В связи с этим важно, в какой рабочей атмосфере сотрудник находится и что происходит с его физическим и ментальным здоровьем. Такой фактор и стал ключевым в концепции «wellbeing» - организации мероприятий, направленных на поддержку благополучия различных сфер жизни сотрудников.



Рис. 1 Динамика российского рынка услуг в области корпоративных программ поддержки сотрудников

Благополучие персонала – содержательно емкая и сложная характеристика, в связи с чем требуется комплексная управленческая практика, способная удовлетворить разнообразные потребности сотрудников, не сводя их только к материальным компенсациям (зароботная плата и социальный пакет). Если оплата труда и ряд компенсационных выплат – обязательный элемент трудовых отношений и социальная гарантия работодателя в соответствии с требованиями трудового законодательства, то предоставление социального

пакета – добровольная инициатива работодателя. Как показывает успешная практика компаний, применяющих гибкий подход к элементам социальных льгот и бенефитов, важно их разделить на базовые, которые применяются постоянно, и дополнительные, напрямую зависящие и изменяемые в соответствии с финансовыми результатами деятельности. Наличие в организации управленческой практики по предоставлению сотрудникам социальных льгот и бенефитов формально характеризует стратегический аспект реализации кадровой политики и социально-ответственное поведение (рис. 2). Но это только базовое условие реагирования на потребности сотрудников.

Дополнительные программы по поддержке и содействию благополучию персонала, направленные на сохранение и восстановление его ресурсного состояния – современный тренд в кадровом менеджменте [3, 5, 11, 12]. На сегодняшний день можно выделить три подхода к управлению благополучием на уровне организации:

1 подход (wellbeing 1.0) - отдельные мероприятия, направленные на поддержку и укрепление физического и ментального здоровья, спортивные конкурсы и соревнования, развитие культуры правильного питания. Данные инициативы, как правило, непродолжительные по времени (от нескольких дней до 2-3 месяцев), несложные в исполнении, создающие у сотрудников положительные эмоции и более тесное неформальное общение.

Безусловно, данная практика способна продемонстрировать проявление заботы о благополучии персонала, развлечь их, содействовать улучшению качества жизни. При этом показатели эффективности программ в большинстве случаев отсутствуют. Традиционно формируются сметы по проводимым корпоративным мероприятиям.

2 подход (wellbeing 2.0) – наличие системы взаимосвязанных мероприятий и социальных инициатив по здоровьесбережению персонала с целью создания устойчивых поведенческих привычек здорового образа жизни. Кроме того, используется практика содействия финансовому благополучию сотрудников: оказание социальной поддержки (льготы и бенефиты), организация обучения финансовой грамотности (участие в программах дополнительного пенсионного обеспечения, реализация прав получения вычетов по налогу на доходы физических лиц и др.), проекты по софинансированию. Формируется стратегическая направленность программ благополучия с периодом от 1 года до 3 лет с использованием измеримых показателей полученных результатов (снижение уровня текучести кадров, абсентеизма, стрессовых состояний, рисков профессиональных заболеваний, укрепление позитивного HR-бренда).

Реализация программ благополучия включает получение обратной связи от сотрудников, оценку степени их удовлетворенности и мотивации к дальнейшему участию. HR-стратегия организации устанавливает планы и организует контроль по достижению показателей эффективности программ благополучия. Данный подход является более системным, позволяющим анализировать процесс и его изменения в динамике.

3 подход (wellbeing 3.0) – комплексный подход, объединяющий различные направления программ здоровья и благополучия сотрудников, являющихся составной частью HR-стратегии и бизнес-стратегии организации. Одной из основных характеристик системы является ее гибкость и адаптивность к изменяющимся внешним и внутренним факторам. Кастомизация мероприятий позволяет учесть индивидуальные особенности и запросы сотрудников. Это возможно реализовать с помощью применения цифровых сервисов, решающих вопросы интеграции, контроля и своевременной коммуникации, сопровождающих освоение всех активностей по управлению благополучием персонала.

Взаимосвязь известных потребностей сотрудника с тем, что может предложить организация (EVP работодателя) и повлиять на различные сферы благополучия, представлена в нашем понимании на рис. 2. Считаем, что управление благополучием персонала в рамках отдельного дополнительного элемента системы материального вознаграждения и социальной поддержки в отрыве от рабочих процессов неэффективно. Применение целостного общеорганизационного подхода, при котором формируется стратегический взгляд на благополучие, встроенный в культуру, методы управления во всех аспектах работы более значимо влияет на повышение эффективности, вовлеченности и лояльности сотрудников.

Продолжаются исследования и обсуждения возможности обоснования бизнес-результатов применения wellbeing-программ. При этом часто возникает важный вопрос о том, есть ли какие-либо объективные выгоды в том, чтобы сделать субъективное благополучие работников приоритетом. Очевидно, что реализация социальной политики, способствующей благополучию работников, может быть ресурсоемкой. А во времена ограниченных бюджетов и конкурирующих приоритетов проблема часто сводится к вопросу: стоит ли оно того? Руководители ставят законный вопрос: есть ли какая-либо объективная отдача, есть ли убедительные бизнес-аргументы в пользу расходования [12].

Платформа корпоративного благополучия «Понимаю» провела исследование и выяснила, какую экономическую выгоду приносит внедрение программ поддержки сотрудников. По расчетам, каждая вложенная 1 тыс. руб. окупает себя и дополнительно приносит 535 руб. прибыли, то есть ROI составляет 54 % [2].

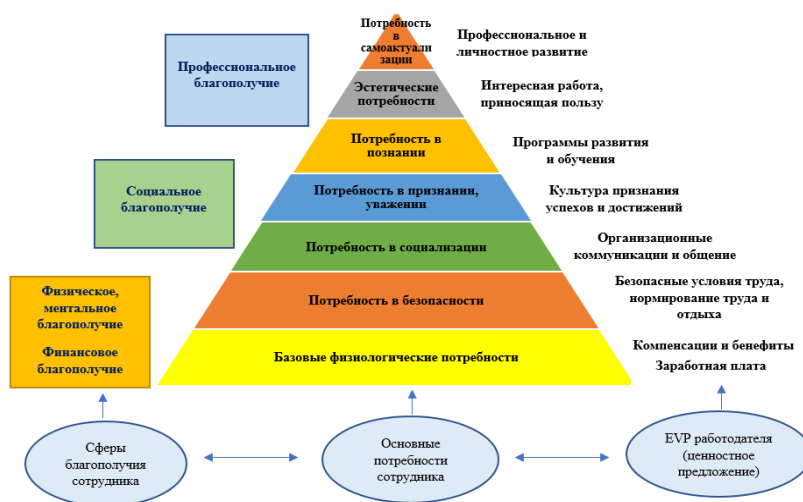


Рис. 2 Целостный подход к управлению благополучием на основе учета потребностей сотрудника

Можно выделить следующие результаты реализации программ поддержки сотрудников:

- развитие культуры признания сотрудников в качестве главного актива бизнеса;
- фундамент и действенный инструмент повышения продуктивности и вовлеченности персонала;
- повышение лояльности персонала и возможности его удержания;
- снижение временных и финансовых потерь от текучести кадров, связанных с задачами подбора и адаптации замещающих сотрудников;
- сокращение проявлений абсентеизма (отсутствие на рабочем месте), презентеизма (неэффективное присутствие на рабочем месте);

- повышение привлекательности организации в качестве работодателя и положительное восприятие ее HR-бренда.

Финансирование программ wellbeing в большинстве случаев осуществляется из различных источников: ДМС-бюджеты, расходы социального характера, обучение, охрана труда и т.д., что существенно усложняет возможности калькуляции стоимости как всей программы в целом, так и объема расходов в расчете на одного сотрудника, а также определение возвратности инвестиций от внедрения программы. Организаций, у которых существуют отдельно выделенные бюджеты на всю программу wellbeing, небольшое количество.

По данным опроса 136 отечественных компаний с общей численностью персонала более 2 млн. человек, проведенного экспертным сообществом во втором полугодии 2021 г., при определении стоимости программы в расчете на одного сотрудника HR-руководители планируют расходы от 1 000 руб. до 3 000 руб. в год (около 30 % респондентов, давших ответ). Около 20 % опрошенных отметили, что для них оптимальным является диапазон от 3 000 руб. до 5 000 руб. на 1 сотрудника в год, еще 30 % определились на уровне 5 000 – 10 000 руб. [4].

В заключение отметим, что эффективность работы персонала, уровень его мотивации и вовлеченности непосредственно влияют на финансовые результаты деятельности организации. Инвестиции в благополучие сотрудников – это элемент системы риск-менеджмента организации, позволяющий влиять на производительность труда, конкурентоспособность современной организации, ценностное предложение работодателя и корпоративная социальная ответственность в одном. Поэтому HR-стратегия современной организации, решая вопросы привлечения, удержания и развития персонала, должна создавать эффективную трудовую среду и культуру признания успехов и достижений своих сотрудников.

В обзорном отчете исследования HR-трендов «HR Predictions of 2021» аналитик Джош Берсин отмечает, что если в 2020 году был фокус на благополучие, устойчивость, гибкость и вызовы удаленного формата работы, то в 2021 году эти тренды масштабируются. Благополучие и безопасность персонала остаются в фокусе внимания руководителей [11]. Пандемия COVID-19 существенно повлияла на усиление внимания работодателей к различным способам поддержки и заботы о своих сотрудниках и актуализировала интерес к корпоративным wellbeing-программам, ставшим неотъемлемой частью кадровой политики.

Важно, чтобы декларируемая забота о благополучии на практике была имплементирована в организационную культуру, не противоречила генеральной бизнес-стратегии и применяемым методам управления.

Не всегда такая управленческая практика может сразу стать комплексной системой, можно начинать с отдельных направлений, в которых нуждаются сотрудники. Wellbeing-инициативы можно бюджетировать с минимальными вложениями, но делать это системно, не ожидая мгновенных изменений. Минимальным для анализа может быть период в 2-3 года и более. Необходимо, чтобы мероприятия могли быть оценены обратной связью с персоналом и с позиции полученных результатов.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Долан, С. Управление на основе ценностей. Корпоративное руководство по выживанию, успешной жизнедеятельности и умению зарабатывать деньги в XXI веке / С. Долан, С. Гарсия. – М.: Претекст, 2008. 320 с.



2. Исследование экономической эффективности внедрения программ поддержки сотрудников. [сайт]. – URL: <https://psihdocs.ru/pdfview/issledovanie-ekonomicheskoy-effektivnosti-vnedreniya-programm.html> (дата обращения 10.07.2022).
3. Исследование Antal Talent «Well-being в новом мире удаленки». [сайт]. – URL: <https://perkbenefits.ru/issledovaniya-well-being-v-novom-mire-na-udalenske-hrzero> (дата обращения 20.10.2022).
4. Исследование «Well-being в России: итоги исследования 2021». [сайт]. – URL: <https://perkbenefits.ru/well-being-v-rossii-issledovaniya-2021-zhurnala-igoty-i-benefit> (дата обращения 10.09.2022).
5. Мельцер, А. В. «Здоровье работников: вопросы абсентеизма и презентеизма (обзор литературы)» / А. В. Мельцер, В. П. Чашин, Б. Лахгайн, Н. В. Ерастова, А. С. Копылкова // Профилактическая и клиническая медицина. – 2018. № 2(67). С. 5-15.
6. Нагерняк, С. Создание «Экосистемы well-being» в организации и управление ею / С. Нагерняк // Льготы и бенифиты. 2020. № 9. С. 5-8.
7. Незамайкин, И. В. Факторы и условия перехода к ценностной парадигме управления // Вестник университета (ГУУ). 2012. № 4. С. 158-163.
8. Пирогов, С. В. «От стяжания к служению. Книга о российском бизнесе» (обзор монографии). / Вестник МИРБИС, №4 (16) 2018. [сайт]. – URL: [https://cs.journal-mirbis.ru/-/Q2NfyCxCQJK-32TGarCBDw/sv/document/3f/2d/0c/521295/460/4\\_2018\\_VM.pdf?1548845594](https://cs.journal-mirbis.ru/-/Q2NfyCxCQJK-32TGarCBDw/sv/document/3f/2d/0c/521295/460/4_2018_VM.pdf?1548845594) (дата обращения 26.09.2022).
9. Семина, А. П. Исследование влияния концепции well-being на эффективность удаленной команды // Московский экономический журнал. 2022. № 2. [сайт]. – URL: <https://qie.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskii-ekonomicheskij-zhurnal-2-2022-62/> (дата обращения 20.09.2022).
10. Deloitte. The social enterprise in a world disrupted Leading the shift from survive to thrive [сайт]. – URL: <https://www2.deloitte.com/global/en/insights/focus/human-capital-trends/2021.html> (дата обращения 18.09.2022 г.).
11. J. Bersin «HR Predictions for 2021». [Электронный ресурс]. URL: [https://joshbersin.com/wp-content/uploads/2021/05/PredictionsReport\\_2021\\_v6.pdf](https://joshbersin.com/wp-content/uploads/2021/05/PredictionsReport_2021_v6.pdf) (дата обращения 25.10.2022).
12. С. Krekel, G. Ward, J. De Neve, «Employee Wellbeing, Productivity, and Firm Performance», 2019. [Электронный ресурс]. URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3356581](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3356581) (дата обращения 10.09.2022).
13. «The Definitive Guide to Wellbeing. The Healthy Organization». A Global Industry Report. The Josh Bersin Company. 2021. [Электронный ресурс]. URL: [https://joshbersin.com/wp-content/uploads/2021/10/HW-21\\_10-DefGuide-The-Healthy-Organization-ExecSum.pdf](https://joshbersin.com/wp-content/uploads/2021/10/HW-21_10-DefGuide-The-Healthy-Organization-ExecSum.pdf) (дата обращения 20.09.2022).

## СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЛИЧНЫХ ПОДСОБНЫХ И КРЕСТЬЯНСКО-ФЕРМЕРСКИХ ХОЗЯЙСТВ ХАКАСИИ (НА ПРИМЕРЕ АСКИЗСКОГО РАЙОНА)

*Г. М. Шапошников*

Хакасский научно-исследовательский институт языка, литературы и истории, г. Абакан  
e-mail: khaltar1947@mail.ru

**Аннотация:** В статье на примере одного из районов Республики Хакасия проведён анализ состояния и развития личных подсобных и крестьянско-фермерских хозяйств. Показан их вклад в решение продовольственной безопасности через увеличение производства животноводческой продукции на душу населения.

**Ключевые слова:** личные подсобные и крестьянско-фермерские хозяйства, поголовье животных

Аскизский район – это сердце, а точнее сказать, жемчужина Хакасии. В этом районе проживает более 25 % хакасов от числа проживающих в республике. На территории района родились многие великие и славные люди хакасского народа. Прежде всего, это Катанов Николай Федорович – профессор Императорского Казанского университета. В этом году все тюркологи мира отмечают 165 лет со дня его рождения. При написании своих работ он использовал данные 114 языков народов мира [6]. На Аскизской земле родился Бронислав Семенович Майнагашев – работал начальником Главной морской инспекции Министерства морского флота СССР [2]. Уроженцем земли Аскизской был и Леонид Романович Кызласов – профессор Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова. Здесь родился и набирался сил бронзовый призер олимпийских игр 1988 года в г. Сеуле Карамчаков Сергей Захарович [1] и многие другие.

Все они выросли в сельской местности, и их родители занимались ведением личных подсобных хозяйств. Вот как писал о своем детстве Катанов Н. Ф.: «Летом я с прочими детьми смотрел за овцами и телятами» [3, с.7]. И в настоящее время многие жители района либо занимаются ведением личного подсобного или ведут крестьянско-фермерское хозяйство (КФХ).

На 01.01.2022 года на территории Аскизского района производственную деятельность ведут 2 сельхозпредприятия (в 2018 году их было 4), 82 крестьянско-фермерских хозяйств, правда, в 2018 году их было 105, и 14940 личных подсобных хозяйств (ЛПХ). В структуре произведенной сельскохозяйственной продукции доля растениеводства в различные годы колеблется от 8,6 % до 11,9 %, соответственно доля животноводства - от 91,4 % до 88,1 %.

Основным направлением деятельности сельхозпредприятий и КФХ является разведение крупного рогатого скота (к.р.с.) мясного направления, овцеводство и коневодство. По данным животноводческого отчета на 01.01.2022 года во всех категориях хозяйств Аскизского района содержалось 38354 голов крупного рогатого скота или 21 % от поголовья республики, а на территории функционирует 8 сельских районов. На территории Аскизского района на 01.01.2022 года содержалось 115783 голов овец или 32 % от всего поголовья овец и коз, имеющих в республике, 10350 голов лошадей или 27 % от всего поголовья лошадей имеющих в республике. и 4904 голов свиней. Основное поголовье свиней содержится в личных подсобных хозяйствах - 95 % от общего поголовья свиней. В личных подсобных

хозяйствах Аскизского района содержат 29 % крупного рогатого скота, 44 % овец и коз, а также 30 % лошадей, содержащихся в этом секторе республики. Эти цифры говорят о том, что личные подсобные хозяйства района занимают значительную долю республиканской объёме производимой животноводческой продукции. Вместе с тем, в районе в 2021 году, по сравнению с 2015 годом, производство мяса сократилось более чем на 19 %. Это результат сокращения числа КФХ и ликвидации сельскохозяйственных предприятий. Не снижают производство только хозяйства личных подворий.

В районе личных подсобных хозяйств по данным управления сельского хозяйства более 14 тысяч. А крестьянско-фермерских хозяйств на 01.01 2022 год было 80. Вместе с тем надо отметить, что число личных подсобных хозяйств в районе по сравнению с 2006 годом, т.е. за 15 лет увеличилось на 2 %. Количество крестьянско-фермерских хозяйств в районе постоянно меняется. Если в 2014 г. их было 104, то сейчас их осталось, как мы отметили ранее, 80. Больше всего их, а именно 10 хозяйств, действуют на территории Усть-Чульского сельского Совета. Из 80 крестьянско-фермерских хозяйств 65 % занимаются животноводством, а 30 % занимаются и животноводством, и растениеводством. Надо отметить, что большинство КФХ работает менее 10 лет. Только одно хозяйство в районе работает более 20 лет – это КФХ Сарлина Георгия Сергеевича.

Причин, почему за 15 лет почти на 20 % уменьшилось количество КФХ, это для района много. Одна из причин закрытия хозяйств, это то, что часть тех, кто работал и не стал больше заниматься ведением фермерского хозяйства, стали старше и их некому заменить. Другие закрылись, потому что не хватает рабочих рук, чтобы вести в полной мере дело.

Надо отметить, что доля КФХ в производстве сельскохозяйственной продукции значительна только в производстве растениеводческой продукции, его производством занимается 6 хозяйств.

Как мы отметили ранее, многое в районе в производстве продукции, особенно животноводческой зависит от частных подворий (ЛПХ). На долю ЛПХ в районе приходится 76 % поголовья крупного рогатого скота, 51 % поголовья овец и коз, 98 % поголовья свиней, 100 % птицы и пчелосемей.

В структуре производства продукции сельского хозяйства на долю хозяйства населения в 2020 году приходилось 88,8 %, что больше, чем было в 2016 году, на 6 %. Из этих цифр можно сделать вывод, что доля ЛПХ в решении продовольственной проблемы очень большая. И для того, чтобы владельцы частных подворий, не содержащих животных, стали их содержать, надо, как нам кажется, им помочь. Например, так же как ранее выдавали товарный кредит ярочками, выдавать первотёлок тем, кто желает заниматься содержанием и разведением животных, но пока не имеют финансовых возможностей самим приобрести. Такой пример есть, это Республика Тыва. В этой республике молодой семье на селе по программе «Корова-кормилица» на возвратной основе выдают корову с телёнком, помогают построить животноводческое помещение. В 11 районах Республики Тыва эта программа реализована полностью [5]. Этот опыт можно применить и нашей республике. Также, для этого надо многое делать для улучшения условий проживания на селе. И администрация района делает. Так, Аскизский район первым в Хакасии ещё в далёком 2006 году стал выдавать товарный кредит в виде ярочек для тех, кто решил заняться овцеводством. Это дало хороший результат. По сравнению с 2006 годом к 2022 году поголовье овец в районе выросло в 3,2 раз. В то время как по республике поголовье этого вида животных выросло за это время всего в 2,6 раза. Также, для улучшения социально-экономической обстановки в районе за период с 2015 по 2020 годы построен ряд крупных социально значимых объектов в

области образования. Это Усть-Есинская и Катановская школы, детские сады – в деревне Луговая (на 25 мест), в селе Верх-Аскиз (на 25 мест), рабочем посёлке Аскиз (25 мест), реконструкция здания под детский сад «Жарки» (100 мест), реконструкции школ для дошкольников (288 мест), детский сад в селе Аскиз (на 40 мест), в аале Катанов (на 45 мест), в селе Аскиз (120 мест), построены здания для детских садов в селе Бельтырское (на 120 мест), рабочем посёлке Аскиз (на 80 мест), дом культуры в деревне Нижняя Тёя. В районном центре – село Аскиз, построен крытый плавательный бассейн, в других районных центрах республики нет не только крытых, но открытых плавательных бассейнов.

За 2015 -2020 годы в Аскизском районе введено около 56,2 тысяч кв. м жилья, ввод жилых домов на 1000 человек населения вырос в 2 раза до 338, 9 м в 2019 году. Кроме того, район, участвуя в федеральной программе «Комплексное развитие сельских территорий», получает из федерального бюджета на 2023-2025 годы для строительства социальных объектов 1,7 млрд. рублей или почти в три раза больше, чем получила Республика Татарстан [4]. В этих достижениях большая заслуга главы района Абрека Васильевича Челтыгмашева, который работает в этой должности, с небольшим перерывом, с 2006 года. Надо отметить, что за время работы А. В. Челтыгмашева в должности главы района район добился значительных успехов в развитии аграрного сектора экономики района. Так, поголовье крупного рогатого скота за период с 2006 года по настоящее время увеличилось в 1,4 раза, тогда как по республике численность этого вида скота выросла в 1,28 раза.

Между тем во многих частных подворьях не держат животных. Больше всего животных содержат владельцы ЛПХ на территории Пуланкольского и Есинского сельских Советов. Если брать в расчете на одно подворье, больше держат животных жители Пуланкольского сельского Совета. Здесь на одно подворье (а их около 450) приходится 10 голов крупного рогатого скота и 24 головы овец и коз. Если рассматривать в целом по району, то на одно подворье приходится две головы крупного рогатого скота и 4 головы овец и коз. Надо, однако, отметить, что не во всех подворьях держат животных. Так, из почти 14 тысяч подворий, что есть в районе, держат животных, по данным Аскизской ветеринарной станции, только 21 % подворий. Много содержат животных на территории Базинского сельского Совета. На территории этого Совета 79 % подворий держат животных. На втором месте по количеству подворий держащих животных находится Пуланкольский сельский Совет. Здесь 43 % подворий держат скот. Многие подворья держат скот на территории Усть-Чульского сельского Совета. На территории Совета 6 поселений, в т.ч. четыре аала, одна деревня и одно село. Всего на территории Совета на 01.01.2022 г. у населения содержатся 3150 голов крупного рогатого скота, или 8 % от всего поголовья, содержащегося в районе. Овец и коз на первое января 2022 года у населения было 1550 головы или 10 % от всего поголовья овец и коз в районе.

Между тем в программе Аскизского района «Развитие сельского хозяйства в Аскизском районе», утвержденной постановлением главы администрации района 13 ноября 2020 года № 869 – АП нет раздела, посвященного личным подсобным хозяйствам. В разделе «Оценка эффективности основных целевых индикаторов» есть упоминание об объеме продукции всех сельскохозяйственных товаропроизводителей и написано, кроме ЛПХ, а ниже в послесловии мероприятий в разделе животноводства в числе предприятий, занимающихся животноводством, есть строка, где учитывается поголовье сельскохозяйственных животных, упоминается и ЛПХ.

Также из программы не видно, чем же администрация района поддерживает хозяев ЛПХ. Предлагается, при подведении итогов сельскохозяйственного года поощрять лучшие личные подсобные хозяйства.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Асочаков, А. Н. Энциклопедия Республики Хакасия. В 2 т. / Гл. ред. В. А. Кузьмин. – Красноярск: Полицор, 2007 – Т.1: А-Н – 432 с илл.
2. Гавриленко, В. Г. Энциклопедия Республики Хакасия / В. Г. Гавриленко, Б. С. Майнагашев: В 2 т. / Гл. ред. В. А. Кузьмин. - Красноярск: Полицор, 2007-Т.1: А-Н – 432 с. илл.
3. Кокова, И.Ф. Документальная повесть о выдающемся российском востоковеде / И. Ф. Кокова, Н. Ф. Катанов. Второе издание, дополненное. – Абакан: Хакасское книжное издательство, 2012 – 172 с.
4. Письмо Министерства сельского хозяйства Российской Федерации от 02.11 2021 года №ОЛ-10-27/20138.
5. Социальный проект «Корова-кормилица» успешно реализуется многодетными семьями Тувы [Эл. ресурс] / [www.https://rtyva.ru/press\\_center/news/society/38907/](http://www.https://rtyva.ru/press_center/news/society/38907/) (дата обращения – 13.05.2022).
6. Чебодаева Л. И., Катанов Н.Ф. Энциклопедия Республики Хакасия: В 2т./ Гл. ред. В. А. Кузьмин. - Красноярск: Полицор, 2007 – Т. 1: А-Н – 432 с.

УДК 332.1

#### ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО РЕГИОНА

А. М. Танков<sup>1</sup>, С. Е. Муковозчикова<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева», г. Кемерово, e-mail: tankov.13.alex@mail.ru.

<sup>2</sup> Филиал ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева» в г. Новокузнецке, г. Новокузнецк, e-mail: felmidge.l@mail.ru.

Аннотация: В работе признается и рассматривается зависимость развития промышленных регионов от цифровой среды. Уделено внимание специфическим особенностям необходимости развития цифровых технологий в стране в целом. Обосновывается необходимость управления человеческим капиталом в регионе и оценивается его роль в развитии субъектов Российской Федерации. Приводятся исследования взаимодействия достижений цифровых технологий с социальной средой и решением профессиональных задач. Рассматриваются особенности экономического развития и угрозы Кемеровской области – Кузбасса. В работе анализируется развитие человеческого и промышленного потенциала, а также факторы влияния на динамику показателей. Зависимость экономики региона, человеческого потенциала и промышленного сектора признается руководством региона в Кузбассе. Признается сложившийся экономический кризис в Кемеровской области, в результате технологического отставания. Рассматривается в деталях разработанная стратегия цифрового развития в Кузбассе. Влияние развития цифровых технологий на производстве подтверждается примерами взаимодействия компании «Кузбассразрезуголь» и Бачатского угольного

разреза. Особое внимание уделяется роль в решении кризиса региона российской организации «Worldskills Russia». Описываются успехи деятельности компании в развитии цифровой среды. Подчеркивается роль человеческого потенциала в процессе цифровизации.

Ключевые слова: человеческий потенциал, цифровизация, регион, Кемеровская область, экономика, промышленность, кризис.

Степень экономической развитости современных государств, их политическое значение в мире оценивается по степени развитости различных отраслей промышленности. В понятие промышленность современные исследователи включают совокупность предприятий лёгкой и тяжёлой индустрии, которые занимаются добычей полезных ископаемых, их переработкой для производства различных видов энергии, изготовления орудий труда и потребительских товаров. При этом развитие добывающей и обрабатывающей промышленности являются приоритетными для развития экономики страны, так как снабжают все отрасли экономики страны техникой и технологиями новейших уровней, обеспечивающими быстрый рост производительности труда, повышение качества продукции, ее конкурентоспособность на мировом рынке. От темпов и характера развития промышленности зависят все стороны жизни государства и общества: технико-экономический уровень, обеспечение национального дохода, благосостояния населения и обороноспособность страны.

Именно поэтому в Российской Федерации взят курс на развитие основных отраслей промышленности, так как в период перестройки 90-х годов прошлого столетия в РФ большая часть ведущих предприятий была полностью или частично разрушена.

Достижения научно-технического прогресса человечеством в первой четверти XX века обусловили невозможным развитие промышленного потенциала в России без информационных технологий (ИТ).

В Российской Федерации потребность развития ИТ-отрасли имеет специфические особенности. Технологическая гонка с конкурирующими странами и странами враждебно настроенными ставит вопрос развития информационной отрасли, как одного из актуальных способов выживания. Обеспечить безопасность финансовых операций возможно с полной независимостью, которая обеспечивается высококвалифицированными специалистами, специализированной техникой и отечественными информационными системами. В промышленных центрах, разбросанных по всей территории Российской Федерации, не решена проблема несвоевременности сбора, хранения, анализа и передачи больших массивов данных о результатах деятельности и имеющихся кризисов. Дифференциация субъектов РФ по развитости ИТ-отрасли становится актуальной проблемой для исследования, так как отсутствие ИТ-рынка ослабляют потенциал региона в целом.

Особого внимания заслуживает проблема управления человеческим потенциалом не только на уровне страны, но и на уровне отдельно взятого региона. Для получения экономических результатов необходимо учитывать современные возможности и вызовы, стоящие перед трудовыми ресурсами.

Необходимо отметить, что ИТ-технологии в некоторых регионах России слабо изучены с точки зрения применения их на практике и не имеют достаточного количества научно-исследовательских разработок. Задача современной системы образования ускоренными темпами внедрять цифровую среду в образовательные и производственные процессы.

Авторы исследований Панов В.И. и Патраков Э.В. изучали коммуникативные взаимодействия в цифровой среде. В работе утверждается, что различные виды активности,

например обучение, не могут действовать только в цифровой среде. Для достижения наибольшего эффекта необходимо использовать и цифровую среду, и непосредственное общение.

Многие исследователи отзываются о цифровой среде как положительно, так и отрицательно, ведь это явление является принципиально новым, неопределенным. Глобальность и разнообразие цифровых ресурсов современной информационной среды не только позволяет получить новые возможности, но создаёт условия для нарушения безопасности субъекта коммуникативных взаимодействий. Авторы монографии поднимают вопрос о том, каковы представления общества о рисках IT-сферы [5].

Группа авторов Курского института развития образования определяют цифровую среду как систему условий и возможностей, подразумевающую наличие информационно-коммуникационной инфраструктуры и предоставляющую человеку набор цифровых технологий и ресурсов для самореализации, личностно-профессионального развития, решения различных бытовых и профессиональных задач.

Груздева М.А. утверждает, что применяя трехуровневую модель цифрового неравенства для оценки различий первого уровня среди населения стран мира и регионов России будут созданы предпосылки для «продолжения изучения других уровней цифровой асимметрии среди населения России, что позволит выяснить не только факт его включенности в цифровую среду, но и уровень цифровых компетенций, а также возможностей, которые дает использование современных информационных технологий» [4].

Наибольший интерес к IT-технологиям в последние годы наблюдается в Кемеровской области-Кузбассе – промышленном сердце Сибири. Имея высокий экономический потенциал, Кемеровской области, для дальнейшего развития угольной, химическая промышленности и металлургии – основных отраслей экономики, требуется внедрение новейших IT-технологий. При наличии ярко выраженной сырьевой специализации, в Кемеровской области наблюдается отрицательная степень воздействия промышленности на окружающую среду, что зависит и от масштабов и концентрации промышленного производства, мощности предприятий и от степени вредности некоторых видов производств. Помимо необходимости цифровизации производства и контроля, развитие IT-сферы в Кузбассе способно решать другую не менее актуальную проблему – миграционный отток населения. Механическая миграция молодежи, вызванная отсутствием крупных и перспективных IT-компаний, рабочих мест, а также высокоэффективного обучения.

В связи с проведением специальной военной операции по защите ДНР и ДНР, руководство Кемеровской области разработало меры по поддержке IT-отрасли.

Для поддержки экономики Кузбасса в условиях санкций депутаты предложили на 50 процентов снизить налог на имущество организаций IT-отрасли на 2022-2025 годы, так как IT-отрасль — это сфера наиболее пострадавшая от санкций и ограничения поставок зарубежного оборудования, поэтому важно стимулировать создание отечественных программных решений и разработок IT-технологий.

Уполномоченный по правам предпринимателей в Кузбассе Е.П. Латышенко подтверждает приоритетность развития IT-сферы в Кузбассе. На данный момент «в Кузбассе сегодня работает более 270 аккредитованных IT-компаний, большая часть из них являются субъектами малого и среднего предпринимательства».

Так как в Кемеровской области сосредоточены крупные масштабы промышленного производства, наблюдается потребность в развитии цифровой среды всех областей жизни региона. По данным государственной статистической отчетности, представленным

Управлением Росприроднадзора по Кемеровской области, стационарными источниками (1428 промышленных, сельскохозяйственных, транспортных предприятий и других организаций и учреждений) в Кемеровской области в 2021 году на развитие было потрачено 346,9 млн. рублей, что на 221,6 млн. рублей меньше чем в 2020 году. Стоит отметить, что в 2021 году было зафиксировано наибольшее количество расходов на развитие промышленного потенциала в регионе (таблица 1).

Таблица 1 – Промышленный и человеческий потенциалы в Кемеровской области

Показатель	2019	2020	2021
Расходы на развитие промышленного потенциала, млн. рублей	125,3	127,4	346,9
Численность постоянного населения, тыс. человек	2657,9	2633,4	2604,3
Из них:			
- Прибывших	70,7	60,4	59,5
- Выбывших	73,2	64,1	62,5

Источник: [1]

Динамика численности населения, представленная в таблице 1, характеризуется оттоком и сокращением числа жителей. Если в 2019 году численность населения составляла 2657,9 тыс. человек, то к 2021 году показатель сократился на 53,6 тыс. человек и составил 2604,3 тыс. человек [1]. Сохраняющаяся тенденция сокращения населения по разным причинам, говорит о наличии недостатков предпринимаемых мер, отсутствии контроля, а также неэффективной оценки возможностей и угроз. Одной из причин снижения качества человеческого потенциала является образовательная миграция, когда выпускники старших классов переезжают в другие регионы или даже страны. Нехватка бюджетных мест, низкий уровень профессиональной подготовки, коррупция, отсутствие крупных компаний ведущих отраслей современности стали основными причинами такой миграции. Таким образом, талантливая молодежь, являющаяся основным двигателем прогресса, эмигрирует, а на их место приходят беженцы или жители областей, с низким интеллектуальным уровнем или низкой социальной ответственностью.

Исходя из данных таблицы 1, за 2021 год миграционный отток составил 3000 человек, что на 500 человек больше исследуемого показателя в 2019 году. Нерешенность миграционной проблемы затрагивает вопрос развития всех сегментов экономики региона, в том числе цифрового.

Основу развития IT-отрасли в Кузбассе составляет стратегия цифровой трансформации Кемеровской области от 31 августа 2022 года. Трансформация коснется внедрения искусственного интеллекта, цифровых двойников, 3D-моделирования, информационного моделирования, аналитической обработки данных, облачных технологий и прочего.

В стратегию цифрового развития Кузбасса включены планы по цифровому развитию социальной сферы, экономики и государственного управления до 2024 года. Реализация планов цифровизации Кузбасса идёт параллельно с поэтапным внедрением цифровых



технологий в государственное управление, муниципальные проекты, медицину, строительство, промышленность, науку, транспортную инфраструктуру.

Предполагается, что при внедрении данной стратегии будет постепенное повышение эффективности и рентабельности производства. Будет сформирована многоцелевая система безопасности и будет произведено внедрение дистанционного контроля на участках с повышенными производственными рисками.

Планируется провести полную диспетчеризацию, что позволит связать в единую систему слежения и контроля всех используемых на площадке технических средств, что позволит отслеживать в режиме реального времени весь производственный процесс. То есть производственный процесс будет избавлен от потерь трудового времени [2].

Не менее важна и сфера предоставления услуг мобильной связи. Цифровые технологии работают и на улучшение качества связи. В настоящее время большое значение придаётся своевременной, оперативной коммуникации как между производственными единицами региона, так и между участками, производственными площадками отдельных предприятий.

Так «Кузбассразрезуголь» поставил на Бачатский угольный разрез новейшую систему технологической радиосвязи, а это 510 радиостанций нового формата, 214 из них — переносные. Наиболее крупные угледобывающие компании уже внедрили на своих предприятиях подобные системы технологической связи [3].

Прежде всего, в данных системах автоматически распределяются каналы связи между пользователями, что экономит время и средства, так как радиоканалов и оборудования для обеспечения коммуникаций требуется меньше. Удобство конференцсвязи уже оценили многие производственники.

Для предприятий подземной добычи минерального сырья, да и для особо опасных производств жизненно необходима функция отслеживание местонахождения сотрудника, машины или оборудования, что работает на безопасность сотрудника или техники.

Наиболее частой причиной многих аварий на производстве является человеческий фактор. Во время аварий на шахтах или предприятиях благодаря цифровым технологиям спасателям легче отыскать сотрудника и оказать ему помощь. Кроме этого, цифровизация производств уменьшает риск возникновения аварийной ситуации.

Компания «Кузбассразрезуголь» стала первой в угольной промышленности России, начавшей внедрять систему мониторинга, которая будет контролировать степень усталости водителей карьерной техники.

Вторым этапом цифровизации горного производства в Кемеровской области началось внедрение виртуальных двойников, это позволяет анализировать производственную деятельность, принимать рациональные управленческие решения и эффективно планировать работу.

Следует отметить такие кузбасские проекты в сфере цифровизации и информатизации как чемпионат «WorldSkillsRussia» онлайн, проведённый в 2020 году. Продуктивно работает виртуальная площадка для взаимодействия граждан и органов власти – цифровая платформа «Кузбасс Онлайн».

Региональный центр финансовой грамотности позволяет проводить образовательные и консультационные мероприятия.

Для внедрения в экономику IT-технологий необходимо подготовить специалистов, способных продуктивно включиться в производственный процесс на новом уровне развития. Подготовка высококлассного специалиста – вот основная задача средней и высшей школы РФ. Разработка программ обучения специалистов IT-технологий – это перспективы для будущего

развития не только отдельных предприятий, но и всей области. Сегодня специалисты IT-профиля востребованы и высокооплачиваемы, но в перспективе востребованности в таких специалистах будет только возрастать.

Обучение цифровым технологиям и их изучение, поиски новых идей и решений в этой области требуют, чтобы обучение языкам программирования начиналось ещё в школе, что позволит школьникам понять специфику этого языка.

По данным рейтинга CNews Analytics ИТ – расходов российских регионов в 2020 г., согласно данным на март 2020 г., регионы планируют потратить на цифровизацию и внедрение ИТ около 212 млрд. рублей, что на 31% больше, чем в прошлом году.

Из бюджета РФ на обучение ИТ-специалистов планируется выделить 6,8 млрд рублей. При этом из областного бюджета Кузбасса на образование планируется направить 103,9 млрд. рублей из них в Кузбасс поступит в 2022 году — более 287 млн. рублей, в 2023 году — порядка 60,5 млн. рублей [6].

Интеллектуальная миграция, старение населения и его трудоспособной части в промышленном регионе снижает экономическую эффективность и безопасность. Стремление молодежи покинуть регион вызвано, в том числе, отсутствием возможности построить карьеру в передовых секторах экономики. Для преодоления цифрового кризиса необходимо усилить контроль и увеличить расходы на демографию, семейную политику, на здравоохранение, экологические мероприятия и создать благоприятные условия в экономике региона.

Руководство области понимает, что информационные технологии играют решающую роль на современном этапе развития индустриального Кузбасса. Умение применять в своей деятельности современные информационные технологии становится одним из основных компонентов профессиональной подготовки любого специалиста.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бюджет для граждан Кузбасса. Об исполнении областного бюджета за 2021 год // Министерство финансов Кузбасса. - URL: [https://www.ofukem.ru/upload/iblock/18a/bg\\_pr\\_isp\\_2021.pdf](https://www.ofukem.ru/upload/iblock/18a/bg_pr_isp_2021.pdf) (дата обращения: 05.09.2022). Режим доступа: свободный.
  2. Кемеровская область – Кузбасс. Правительство Кемеровской области – Кузбасса. Об утверждении Стратегии в области цифровой трансформации отраслей экономики, социальной сферы и государственного управления Кемеровской области – Кузбасса : Постановление от 31.08.2022 г. №591 [утверждена Правительством Кемеровской области – Кузбасса 31 августа 2022 года]. Доступ из электронного бюллетеня Правительства Кемеровской области – Кузбасса (дата обращения: 10.09.2022).
  3. «Кузбассразрезуголь» внедрил передовую систему цифровой радиосвязи // Кузбассразрезуголь. - URL: <https://www.kru.ru/ru/press/news/-kuzbassrazrezugol-vnedril-peredovuyu-sistemu-tsifrovoy-radiosvyazi/> (дата обращения: 11.09.22). Режим доступа: свободный.
  4. Методическое пособие «Цифровая образовательная среда электронного обучения» / Е.Е. Дурноглазов, Е.А. Кузнецова, И.В. Шевердин, Т.С. Горбулина, К.А. Колесниченко. - Курск, 2019. – 64 с.
  5. Панов, В.И. Цифровизация информационной среды: риски, представления, взаимодействия: монография / Панов В.И., Патраков Э.В. – Москва: ФГБНУ «Психологический институт РАО»; Курск: «Университетская книга», 2020. – 199 с.
- Российские регионы планируют увеличить ИТ-расходы на треть // Интернет-издание о высоких технологиях. - URL: [https://www.cnews.ru/articles/2020-05-22\\_regiony\\_planirovali\\_uvelichit\\_itrashody](https://www.cnews.ru/articles/2020-05-22_regiony_planirovali_uvelichit_itrashody) (дата обращения: 12.09.22). Режим доступа: свободный.