

СПЕЦИФИКА НАУЧНЫХ ПОДХОДОВ К ИЗУЧЕНИЮ И ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РОССИИ

SPECIFICITY OF SCIENTIFIC APPROACHES TO THE STUDY AND USE OF LABOR RESOURCES IN RUSSIA

ПОЛУЧЕНО 07.05.2024 ОДОБРЕНО 24.05.2024 ОПУБЛИКОВАНО 30.08.2024

УДК 331.524

DOI: 10.12737/2305-7807-2024-13-5-43-46

**ПОДОЛЯНЕЦ Л.А.***Д-р экон. наук, профессор, Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет, Санкт-Петербург***PODOLYANETS L.A.***Doctor of Economics Sciences, Professor, Department of Economics, Saint Petersburg State Forestry University, St.-Petersburg***e-mail:** podolyanets@mail.ru**ДОРОГОВЦЕВА А.А.***Д-р экон. наук, доцент, заведующий кафедрой управления персоналом и рекламы, Санкт-Петербургский государственный технологический институт (технический университет), Санкт-Петербург***DOROGOVTSEVA A.A.***Doctor of Economics Sciences, Head of the Department of HR and Advertising Management, Saint-Petersburg State Institute of Technology (Technical University), St. Petersburg***e-mail:** doroganna@mail.ru

Аннотация

Дефицит, дисбаланс количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов в России требует изучения формирования, воспроизводства и использования их с разных точек зрения и исследований в междисциплинарных сферах. В статье рассматриваются исследования регионального и центрально-периферийного факторов размещения и движения трудовых ресурсов; цивилизационного деления на основании теории С. Хантингтона; культурного трансфера на основании теории М. Эспаня и М. Вернона. Приводится характеристика особенностей российской региональной диспропорции при делении страны на четыре России. Основываясь на работах Р. Флориды, Г. Стендинга и А.А. Аузана, делается вывод, что в России сформировалась сложная, дефицитная, многофакторная структура трудовых ресурсов. Авторы полагают, что особое место в использовании трудовых ресурсов и их дифференциации занимает цифровизация.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, цифровизация, культурный трансфер, HR-тренды, обучение персонала, научные подходы к изучению трудовых ресурсов.

Abstract

The shortage and imbalance of quantitative and qualitative labor resources in Russia requires the study of their formation, reproduction and use from different points of view and research in interdisciplinary fields. The article examines the research of regional and central-peripheral factors of the placement and movement of labor resources; civilizational division based on the theory of S. Huntington; cultural transfer based on the theory of M. Espany and M. Vernon. Characteristics of the characteristics of Russian regional disproportions are given when dividing the country into 4 Russias. Based on the works of R. Florida, G. Standing and A.A. Auzan concludes that a complex, scarce, multifactor structure of labor resources has formed in Russia. The authors believe that digitalization occupies a special place in the use of labor resources and their differentiation.

Keywords: human resources, digitalization, cultural transfer, HR trends, staff training, scientific approaches to the study of human resources.

В настоящее время, а также на ближайшую перспективу, проблема обеспеченности трудовыми ресурсами становится одной из наиболее актуальных. Особенно эта проблема обострилась в связи с дефицитом трудовых ресурсов в стране. Объём свободных трудовых ресурсов в стране снижается. На эти изменения повлияли различные факторы, такие как повышение пенсионного возраста, демографическая яма и др. Также на проблему влияет множество дестабилизирующих факторов, усиливающих неравномерность и нелинейность экономических процессов, вызывающих замедление или торможение темпов экономического роста. Сложности

с трудовыми ресурсами связаны с географической неоднородностью территориального развития, цивилизационными особенностями и цифровизацией общества [1]. Считается, что самым главным признаком межрегиональных пропорций является вымывание человеческих ресурсов, деструктивность процессов формирования, воспроизводства и использования трудового потенциала [1]. Международные исследования доказывают, что пространственные отношения влияют на региональные ресурсы человеческого капитала. Полученные результаты позволяют применить данные исследования к российской практике. Особенность россий-

ской региональной диспропорции в делении страны на четыре России, по теории Н. Зубаревич, представлена в табл. 1.

Таблица 1

Особенность российской региональной диспропорции при делении страны на четыре России

Наименование	Количество проживающих, % от населения страны	Основные населенные пункты	Характеристика
«Первая Россия»	21–24	Уфа, Пермь, Омск	В отдельных городах доминируют промышленные предприятия, в большинстве городов изменение структуры занятости
«Вторая Россия»	25–30	Средние промышленные города, иногда более крупные (Череповец, Магнитогорск, Нижний Тагил и др.)	Значительная часть индустриальной занятости, много бюджетников
«Третья Россия»	более 40	Значительная часть удаленных территорий от центральных	«Возрастное» население, территориально представленное по всей стране
«Четвертая Россия»	Менее 6	Территории почти с полным отсутствием развитых промышленных городов.	Малая доля городского образованного населения, сельское население перемещается в города

Источник: составлено авторами по материалам [3].

При формировании системы сильных регионов в стране произошло расслоение по линии: центр — периферия, и в основном оно связано с оттоком трудовых ресурсов, когда развитые регионы стали «пылесосами, забирающими человеческие ресурсы из регионов-доноров» [1]. В результате существуют кадровые «перегибы» не только в качественном, но и количественном измерениях. По мнению Е.И. Кривокопы, «с позиций кадровой безопасности регионов возникает ситуация, при которой исчерпаны точки экономического роста за счет сырьевых отраслей развитых регионов, и крайне необходим сдвиг в сторону поиска несырьевых точек роста в отстающих регионах. С точки зрения угроз выделяют «кадровый голод», поскольку в соответствии с прогнозами в РФ по наметившимся тенденциям возможно сокращение численности экономически активного населения, высококвалифицированных работников, ожидается нарастание дисбаланса спроса и предложения и снижение темпов производительности труда [2].

Помимо рассмотренного выше, существует и цивилизационное деление трудовых ресурсов, основанное на теории С. Хантингтона в работе «Столкновение цивилизаций» [4]. Россия относится к «разорванным» странам, которых в мире всего четыре (Россия, Мексика, Япония, Турция), при этом Россия оказалась «разорванной» раньше всех остальных стран, начиная с Петровских реформ, в отличие от остальных стран, которые проводили модернизационные реформы с конца XIX в. Общей причиной «разорванности» этих стран стало то, что странам пришлось пройти «свой путь», и зачастую он связан с определенными трудностями. Каждая

из этих стран, часто во время мощной экспансии Запада, отстояла суверенитет путем перехвата, покупки и копирования военных, промышленных, культурных технологий, а часто и специалистов из более развитых стран. Эти страны частично сломали национальный уклад, цивилизацию, в отличие, например, от Южной Кореи и Сингапура, которые модернизировались с учетом национальных традиций. И внутри страны образовались два ядра. Одно более западное, индивидуалистическое — готовность человека действовать, не спрашивая ни у кого разрешения. Второе ядро — скорее, восточное, коллективистское: тут человек просит на все разрешения, советуется с начальником, с семьей. Но при этом он отдает себя общему делу, готов пожертвовать собой ради судьбы города, страны. В России фактически в принудительном порядке государством насаждалась западная цивилизация, как в конце XVII — начале XVIII в., так и во времена перестройки, в противовес православной цивилизации. В результате в стране живут два народа с разными ценностями. Положение усугубляется отсутствием долговременной единой стратегии, вместо которой можно наблюдать растущую волатильность, когда, часто на протяжении одного поколения, меняется запрос государства на национальный или западный путь развития. В результате были выявлены общие характеристики для российского населения: большая дистанция власти, полное неприятие неопределенности, боязнь новых ситуаций и изменений, нерасположенность к массовому стандартизированному производству. При этом основное цивилизационное различие в том, что у «западной» страты развит индивидуализм, у «восточной» — коллективизм. В России эти характеристики также размещены неравномерно: «Индивидуализм распространен в мегаполисах и от Урала на восток. Максимального значения он достигает на Сахалине. Коллективизм доминирует в Поволжье, Южной России и вообще на большей части европейской территории страны, как только мы исключаем мегаполисы» [4]. В данной характеристике происходит сочетание с теорией Н. Зубаревич, когда «индивидуализм в России — это индивидуализм людей, которые решились покинуть дом и уехать: хоть в мегаполис, хоть за Урал осваивать новые земли» [3], и это именно та часть граждан 2–4 России, которые мигрируют в «первую Россию». Объединяя теории С. Хантингтона и Н. Зубаревич с исследованиями А. Аузана, можно утверждать, что Россия — «биполярная страна с двухъядерной экономической культурой с пространственным разделением И-России и К-России по типу населенных пунктов и по территории с запада на восток» [5]. Биполярность можно снизить с помощью агломераций. «Это мегаполисы, которые становятся центрами притяжения для соседних областей, имеют благодаря плотной среде более высокую производительность и дают многочисленные возможности — контактов, поиска ресурсов. Через маятниковую миграцию людей из коллективистских регионов в индивидуалистские мегаполисы и через разделение труда будут возникать симбиозы И-России и К-России».

Следующий фактор, формирующийся в результате регионального, центрально-периферийного и цивилизационного развития страны — это цифровизация. В соответствии с [1] в сильных регионах идет значительное развитие цифровизации, и инноваций, туда устремляются молодые и образованные трудовые ресурсы; «Цифровизация открывает новую неожиданную возможность: она позволяет выявить из числа инфлюенсеров тех арбитров, которых признает и та, и другая культура, к чьему суждению будет прислушиваться как И-Россия, так и К-Россия. Возможно, благодаря этому мы, наконец, договоримся» [5]. Но в последние 25 лет можно

наблюдать особые результаты цифровизации, которые обусловлены трансформацией структуры общества [6]. Главное в этом — фактическое отсутствие среднего класса. Он распадается на креативный класс и класс относительной бедности при том, что быстро растёт прекариат (абсолютная бедность). По мнению А. Аузана, «сегодня искусственный интеллект пожирает все профессии среднего класса, которые так или иначе алгоритмизируются» [7]. Считается, что мировая экономика в настоящее время меняется структурно:

- уменьшается потребность в количестве высокопрофессиональных специалистов;
- вырастает потребность в количестве малопрофессиональных и малооплачиваемых специалистов, доля которых становится лидирующей.

Внедрение цифровизации в использовании трудовых ресурсов находит все большее применение как на уровне организаций, так и на уровне страны в целом. Цифровизация рассматривается как важный аспект конкурентоспособности. Это отражено и в современных HR-трендах, таких как применение цифровых технологий, электронных коммуникаций, автоматизации процессов, а также таких процессов, как привлечение и обучение персонала [8].

Основываясь на работах Р. Флориды «Креативный класс: люди, которые меняют будущее» [10], Г. Стендинга «Прекариат: новый опасный класс» [11] и исследований А.А. Аузана [7], полагаем, что в России сформировалась сложная, дефицитная, многофакторная структура трудовых ресурсов, когда на одной стороне находятся самостоятельные индивидуалисты, живущие в «первой России», получившие все преимущества от цифровизации, которые являются ядром нового, «креативного класса», а на другой стороне оказывается страта традиционного, коллективистского общества, живущая в «третьей» или «четвертой России», работающая в средне- или малопрофессиональных сферах, имеющая средний или малый доход, формирующая собой основу прекариата.

Авторы полагают, что отсутствие стратегии по сглаживанию противоречий между этими ядрами населения одной страны провоцирует всё большее социальное неравенство и экономическое торможение, так как взаимопонимания и доверия между этими двумя ядрами нет, потому что фактически их цели разнятся и они говорят на противоположных «экономических языках». В перспективе должно произойти объединение и сближение этих двух ядер общества, а не дистанцирование и обособление. Отметим, что объединение и сближение возможны, только если будет понимание граждан из другой страты, а для этого необходим механизм изучения содержания и влияния разных страт друг на друга. Инструментом, методом, который позволяет изучить влияние различных страт друг на друга, является культурный трансфер. Понятие культурного трансфера введено М. Эспань и М. Вернером, и, хотя изначально базовой сферой применения этого метода являлась история, сфера искусства и антропология, но с течением времени метод получил широкое развитие. Под культурным трансфером авторы подразумевали особое методологическое направление, целью которого является установление специфики «взаимосвязей и взаимопроникновений национальных культурных пространств» и «механизмов, при помощи которых сходные формы культуры способны воспринимать внешнее воздействие» [12].

Изучение и учет специфики различных научных подходов, а также современные тренды, несомненно, позволят максимально использовать трудовые ресурсы в России.

ЛИТЕРАТУРА

1. Симионеску М. Проблемы развития трудового потенциала регионов Российской Федерации с учетом их дифференциации [Текст] / М. Симионеску // Terra Economicus. — 2020. — 18(2). — С. 117–138. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-razvitiya-trudovogo-potentsiala-regionov-rossiyskoy-federatsii-s-uchetom-ih-differentsiatsii> DOI: 10.18522/2073-6606-2020-18-2-117-138 (дата обращения: 01.05.2024).
2. Кривокопа Е.И. Региональная кадровая дифференциация в РФ [Текст] / Е.И. Кривокопа // Материалы VI Международной научно-практической конференции «Современные вызовы и реалии экономического развития России» / под ред. Л.И. Ушвицкого, А.В. Савцовой. — Ставрополь: Фабула, 2020. — С. 94–95.
3. Зубаревич Н. Четыре России // Ведомости. — URL: https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2011/12/30/chetyre_rossii (дата обращения: 10.04.2023).
4. Хантингтон С.П. Столкновение цивилизаций [Текст] / С.П. Хантингтон; пер. с англ. — М.: АСТ, 2022. — 640 с.
5. Аузан А. Культурные коды экономики: почему в России существуют две разные страны [Текст] / А. Аузан // Forbes. 4 ноября 2021. — URL: <https://www.forbes.ru/forbeslife/443291-kulturnye-kody-ekonomiki-pocemu-v-rossii-susestvuyut-dve-raznye-strany> (дата обращения: 01.05.2024).
6. Вайнгорт В.Л. Трансформация структуры общества, характера бизнеса и городской среды при переходе к наукоёмкой экономике (сравнительный анализ по Санкт-Петербургу и Эстонии). Технологические тренды и наукоёмкая экономика: бизнес, отрасли, регионы [Текст]: коллективная монография / В.Л. Вайнгорт, Л.А. Подольная; под ред. О.Н. Кораблевой [и др.]. — СПб.: Астерион, 2021. — С. 216–227.
7. Аузан А.А. Культурные коды экономики. Как ценности влияют на конкуренцию, демократию и благосостояние народа [Текст] / А.А. Аузан. — М.: АСТ, 2022. — 142 с.
8. Дороговцева А.А. Современные HR-тренды, как важный аспект конкурентоспособности компаний [Текст] / А.А. Дороговцева, Э.И. Томилина, А.В. Ерыгина // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2018. — № 4. — С. 69–75.
9. Дороговцева А.А. Особенности обучения персонала в 2023 г. [Текст] / А.А. Дороговцева, М.К. Старицына // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2023. — № 5. — С. 54–57. — DOI: <https://doi.org/10.12737/issn.2305-7807>
10. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее [Текст] / Р. Флорида; пер. с англ. — М.: Классика XXI, 2007. — 421 с.
11. Стендинг Г. Прекариат: новый опасный класс [Текст] / Г. Стендинг. — М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. — 328 с.
12. Минеева И.Н. Культурный трансфер: от истории идеи к методологии [Текст] / И.Н. Минеева // Филологические исследования. — 2016. — Т. 4. — URL: <http://academy.petrsu.ru/journal/article.php?id=3006> (дата обращения: 10.04.2024).

REFERENCE

1. Simionescu M. The problems of developing the labor potential of the regions of the Russian Federation, taking into account their differentiation // Terra Economicus, 2020, no. 18(2), pp. 117–138. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-razvitiya-trudovogo-potentsiala-regionov-rossiyskoy>

- federatsii-s-uchetom-ih-differentsiatsii (DOI: 10.18522/2073-6606-2020-18-2-117-138 (accessed: 01.05.2024)
2. Krivokora E.I. Regional personnel differentiation in the Russian Federation // Materials of the VI International Scientific and Practical Conference “Modern Challenges and Realities of Economic Development of Russia”. Edited by L.I. Ushvitsky, A.V. Savtsova. Stavropol, Fabula, 2020, pp. 94–95.
 3. Zubarevich H. Four Russians // Statements. URL: https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2011/12/30/chetyre_rossii (accessed: 10.04.2023).
 4. Huntington S.P. The Clash of Civilizations / S.P. Huntington. Moscow: AST Publishing House, 2022. 640 p.
 5. Auzan A. Cultural codes of the economy: why there are two different countries in Russia // Forbes. November 4th 2021. URL: <https://www.forbes.ru/forbeslife/443291-kul-turnye-kody-ekonomiki-pocemu-v-rossii-susestvuut-dve-raznye-strany> (accessed: 01.05.2024).
 6. Weingort V.L., Podolyanets L.A. Transformation of the structure of society, the nature of business and the urban environment in the transition to a knowledge-based economy (comparative analysis of St. Petersburg and Estonia). Technological trends and knowledge-based economy: business, industries, regions. Collective monograph. Saint-Petersburg: Publisher: Asterion Center for Scientific and Information Technologies, 2021, pp. 216–227.
 7. Auzan A. Cultural codes of the economy. How values affect competition, democracy and the well-being of the people / A. Auzan. Moscow: AST Publishing House, 2022. 142 p.
 8. Dorogovtseva A.A. Modern HR trends as an important aspect of the competitiveness of companies / Dorogovtseva A.A., Tomilina E.I., Erygina A.V. // Personnel and intellectual resources management in Russia. 2018, no. 4, pp. 69–75.
 9. Dorogovtseva A.A. Features of staff training in 2023/ Dorogovtseva A. A., Staritsyna M. K. // Personnel and intellectual resources management in Russia, 2023, no. 5, pp. 54–57. DOI: <https://doi.org/10.12737/issn.2305-7807>
 10. Florida P. Creative Class: people who are changing the future / Florida P. Moscow: Classic-XXI, 2007. 421 p.
 11. Standing G. The Precariat: a new dangerous class / G. Standing. Moscow: Ad Marginem Press, 2014. 328 p.
 12. Mineeva I.N. Cultural transfer: from the history of an idea to a methodology / Mineeva I.N. // Philological research. 2016, v. 4. URL: <http://academy.petrus.ru/journal/article.php?id=3006> (accessed: 10.04.2024).

Йохансен Б.

УПРАВЛЯЯ КОМПАНИЯМИ БУДУЩЕГО. МЫШЛЕНИЕ ПОЛНОГО СПЕКТРА ДЛЯ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА

М.: МИФ, 2023, 256 с.

Ведущий мировой футуролог Боб Йохансен на основе исследований Института будущего показывает, как новый образ мышления позволит руководителям видеть и использовать возможности для развития бизнеса.

Мышление полного спектра — это способность искать закономерности, выходя за рамки стереотипов. Мир быстро меняется, а в течение следующих 10 лет действительность изменится еще сильнее.

Основные тенденции заключаются в том, что:

— от экономики продукта мы переходим к экономике впечатлений и клиентского опыта;

— все чаще люди будут решать, чем они хотят владеть, а чем — только пользоваться;

— все труднее будет разделять человеческие и компьютерные ресурсы;

— на рынок труда выйдет поколение цифровых аборигенов, и именно их образ жизни и ценностные ориентиры будут задавать вектор корпоративной политики.

Выжить и процветать в новой реальности смогут те компании, лидеры которых обеспечат пространство для широкого спектра альтернативных решений и будут придерживаться мышления полного спектра.

Для кого эта книга:

Для руководителей и лидеров, которые хотят осмыслить новые возможности и увидеть мир таким, какой он есть на самом деле.

Для всех, кто стремится увидеть возможности другого уровня и мыслить в новых плоскостях.

