

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ ПЛОЩАДКА
ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ

**ПРОЕКТ UNILAB. ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА: ШАГ
ВПЕРЕД ИЗ УНИВЕРСИТЕТА НА РЫНОК ТРУДА В XXI ВЕКЕ**

Жесткова Елена Сергеевна, зав. кафедрой экономики и управления,
УО «Могилёвский государственный университет имени А.А. Кулешова»,
кандидат экономических наук, доцент

Могилёв, Беларусь

zhestkova@msu.by

**Ключевые слова: РЫНОК ТРУДА, УНИВЕРСИТЕТ,
ПРАКТИКА**

Keywords: LABOUR MARKET, UNIVERSITY, INTERNSHIP

Аннотация. В статье представлен проект UniLab, его цели и задачи, особенности его реализации в странах ЕС и странах-партнёрах.

Abstract. The article presents the UniLab project, its goals and objectives, especially its implementation in the EU countries and partner countries.

Трудно переоценить влияние сотрудничества между предприятиями и университетами на национальную и мировую экономику и, как следствие, на уровень общественного благосостояния, ведь качество жизни населения зависит от удовлетворенности работой и уровнем оплаты труда, которые в значительной степени привязаны к компетенциям, полученным студентами во время обучения в университете. Несмотря на значительные усилия, прилагаемые правительством, академическими и деловыми кругами в России, Беларуси и Азербайджане с целью расширения взаимодействия университетов и предприятий, наблюдается недостаточная информированность о возможностях их сотрудничества и координации деятельности. Университетами и предприятиями ЕС был накоплен профессиональный опыт и эффективные модели сотрудничества, распространение которых будет способствовать продвижению Болонского процесса и укреплению связей между бизнесом и образованием.

В проекте Unilab задействованы 3 заинтересованные стороны: университеты, бизнес и органы управления. Цель проекта заключается в модернизации учебных программ путем внедрения современных компетенций и навыков, расширения международного сотрудничества между университетами и предприятиями в ходе международных программ стажировок и работы международных центров студенческой профориентации.

Задачи проекта:

- провести сравнительный анализ политики в области производственной практики в высшем образовании в Европе;
- исследовать современное состояние рынка труда и оценить потребности предприятий на локальном и региональном уровнях в России, Беларуси и Азербайджане;
- повысить компетентности сотрудников учреждений высшего образования в области современной политики, схем и подходов к производственной практике;
- внедрить и распространить в странах-партнерах новые принципы сотрудничества между университетами и предприятиями;
- разработать и внедрить в странах-партнерах гибкую компетентностно-ориентированную модель прохождения производственной практики, основанной на передовом опыте ЕС;
- создать сеть долгосрочного сотрудничества учреждений высшего образования стран-участниц программы.

На сегодняшний день сотрудничество между предприятиями и университетами осуществляется по следующим направлениям: прикладные исследования, совместные образовательные программы и программы профессионального развития, программы получения двойного диплома, технопарки, стажировки для студентов.

Основой данного сотрудничества является неразрывная взаимосвязь учреждений высшего образования и субъектов хозяйствования. Университет является основным источником высококвалифицированных специалистов, отвечающим потребностям всех областей экономики страны, в то время как предприятие – основной получатель знаний и опыта, приобретенных студентами и выпускниками университета. Вовлечение предприятий в образовательный процесс объясняется двумя причинами: во-первых, они являются основным заказчиком и получателем квалифицированного персонала, а во-вторых, это основное сосредоточение интеллектуальных ресурсов в инновационной экономике.

Основное внимание в ходе реализации проекта UniLab будет уделяться важнейшим компонентам этого сотрудничества – обучению студентов в реальных условиях производства и трудоустройству выпускников. В рамках проекта UniLab будут разработаны стратегии, призванные во взаимодействии с региональными торгово-

промышленными палатами, предприятиями совершенствовать процесс трудоустройства студентов и развивать предпринимательские навыки обучающихся. В рамках проекта будет разработана модель международной сети центров студенческой профориентации в странах-партнерах. Будут проведены исследования и мероприятия, направленные на привлечение внимания государства и международного сообщества к необходимости сближения университетов и рынка труда, с целью достижения баланса между теорией и практикой.

Установление связей между университетами и предприятиями на глобальном уровне является ключевым компонентом всемирной системы внедрения инноваций, инструментом эффективного управления международным рынком труда. Именно поэтому совместные усилия членов консорциума должны быть в первую очередь направлены на изучение новейших практик в сфере стажировок и трудоустройства студентов в странах Европейского Союза, а также на внедрение этих практик в странах-партнерах.

В рамках проекта UniLab стажировки выпускников (производственные практики, обучение в условиях производства) предполагают получение профессионального опыта за небольшой период времени в ходе освоения учебной программы. Стажировки могут быть как оплачиваемыми, так и неоплачиваемыми в зависимости от направленности практики и правил принимающего на работу предприятия.

Согласно исследованиям, специалисты с высшим образованием высоко ценятся среди работодателей. По последним данным, при приеме выпускников на работу наниматели обращают особое внимание на наличие у выпускников следующих компетенций: это умение управлять собой, навыки работы в команде и решения поставленных задач, коммуникативные способности, умение применять творческий подход. Вторым по значимости фактором является выбранная студентом специализация. Для подготовки специалиста, востребованного на рынке труда, необходимо активное участие работодателей в процессе обучения. Причем подобное участие не должно сводиться лишь к определению потребностей в профессиональных знаниях и умениях, но и в осуществлении кураторства, консультирования при подготовке учебных программ, разработки критериев результативности процесса обучения. Такое участие предприятий в процессе обучения студентов позволит приблизить качество образовательного процесса к потребностям рынка труда.

УДК 331.2

ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА: ТРАНСФОРМАЦИЯ

Александрёнок Мария Станиславовна, заведующая кафедрой «Финансы и бухгалтерский учет», Белорусско-Российский университет,
канд. экон. наук, доцент
Могилев, Беларусь
maria.alexandrenok@gmail.com

Ключевые слова: заработная плата, дифференциация оплаты труда, тарифная система, тарифная сетка, тарифная ставка, базовая ставка
Keywords: wage, salary differentiation, tariff system, tariff grid, tariff rate, base rate

Аннотация. В статье анализируются изменения белорусской тарифной системы оплаты труда работников, дается их оценка.

Abstract. The paper analyzes the changes in the Belarusian tariff system of remuneration of employees, their assessment.

Организация оплаты труда работников может базироваться на *тарифной и бестарифной системах*.

В белорусской экономике исходя из действующего законодательства и сложившихся еще во времена «советской экономики» традиций преобладала тарифная система организации заработной платы, не смотря на отмену ее обязательности в 2011 году [2].

Дальнейшую преемственность структуры тарифной системы закрепило постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 67 от 11.07.2011 г. «Рекомендации по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения», положения которого распространялись и на учреждения бюджетной сферы [3]. Отличия для коммерческих и бюджетных организаций состояли только в принципе императивности применения и праве установления размера тарифной ставки первого разряда.

С первого января 2020 года для оплаты труда работников бюджетных организаций (и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных

организаций) вводится в действие измененная (или вторая) белорусская тарифная система [4, 5].

Основная трансформация произошла в двух структурных элементах тарифной системы:

- тарифная ставка первого разряда была заменена на базовую ставку;
- тарифная сетка сокращена с 27 до 18 тарифных разрядов.

Данные изменения были также закреплены в Трудовом кодексе Республики Беларусь (статьи 60, 61) [6]:

1. Оплата труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, производится *на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и тарифную сетку*. Тарифы оплаты труда работников данных организаций определяются *по базовой ставке и коэффициентам тарифного разряда тарифной сетки*, которые формируют *оклад*.

2. Оплата труда работников, за исключением работников бюджетных организаций и приравненных к ним, производится на основе *тарифных ставок (тарифных окладов)*.

3. Оплата труда государственных служащих производится на основе *месячных должностных окладов*.

Как видим, проведенная модификация генерируют четыре термина, обозначающих одну величину: оклад / тарифная ставка (тарифный оклад) / месячный должностной оклад / базовая ставка (для 1-го разряда), и тем самым, усложняет действующий тарифный механизм.

Далее следует отметить, что основное назначение тарифной системы – это дифференциация заработной платы, которая согласно постановлению № 67 осуществляется различными инструментами.

Первый инструмент – это деление на три группы по оплате труда по каждому наименованию должности руководителей и специалистов в зависимости от принадлежности к той или иной отрасли (на основании различий в сложности выпускаемой продукции, выполняемых работ и услуг, общих условий труда, его напряженности, степени ответственности и других факторов). Трехступенчатый разброс разрядов позволяет устанавливать различные тарифные коэффициенты специалистам одной и той же категории (квалификации) или руководителям одного и того же уровня (звена) управления, но работающим в организациях и производствах, различающихся по указанным факторам.

Второй инструмент – это категорирование специалистов / тарификация всех работ, выполняемых в организации, в соответствии с квалификационными характеристиками, содержащимися в Едином квалификационном справочнике должностей служащих (ЕКСД), Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕТКС).

Третий инструмент – это структура Единой тарифной сетки работников (ЕТС), которая достаточно определенно регулирует зависимость оплаты труда от квалификации работников, сложности выполняемых работ и уровня управления: рабочие в ЕТС распределены с 1-го по 8-й разряд включительно, служащие – с 5-го по 18-й разряд включительно.

В новой тарифной системе (применяемой для оплаты труда в бюджетных организациях и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций с 01.01.2020 г.) такой принцип не сохранен: служащие и рабочие тарифицируются одинаково: например, экономист 2-ой категории тарифицируется пятым разрядом, а значит имеет такой же оклад, как и рабочий (слесарь, сантехник и др.) 5-го разряда.

Поэтому сложно говорить о соблюдении статьи 63 Трудового кодекса Республики Беларусь: дифференциация размера оплаты труда осуществляется в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников [1].

Список литературы

1. Александрёнок, М.С. Белорусские тарифные системы: сравнительный анализ / М.С. Александрёнок // Бухгалтерский учет и анализ. – 2020. – № 4 (280). – С. 20-23.
2. О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда: Декрет Президента Респ. Беларусь, 10 мая 2011 г., № 181 [Электронный ресурс] // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 15.05.2020.
3. Рекомендации по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения: постановление Министерства труда и соцзащиты Республики Беларусь, 11 июля 2011 г., № 67 // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 14.05.2020.
4. Об оплате труда работников бюджетных организаций: Указ Президента Республики Беларусь, 18 января 2019 г., № 27 // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 22.05.2020.
5. Об оплате труда работников бюджетных организаций: постановление Совета Министров Республики Беларусь, 28 февраля 2019 г., № 138 // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь

[Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 18.05.2020.

6. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г., № 219-З) // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 15.05.2020.

УДК 331.1

ИЗМЕРЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Алексеева Елена Анатольевна, старший преподаватель кафедры менеджмента, УО «ВГТУ», магистр экономических наук

Витебск, Беларусь

Elena_d@tut.by

Ключевые слова: затраты на персонал, эффективность затрат на персонал, цифровизация экономики, рентабельность персонала

Keywords: labour costs, labour costs efficiency, the economy digitalization, HR profitability

Аннотация. Статья посвящена проблемам измерения эффективности затрат на персонал в условиях цифровизации, анализируются существующие показатели. Дополнена классификация затрат на персонал, которые следует учитывать при оценке их эффективности. Предлагается использовать показатель валовой добавленной стоимости для оценки эффекта. Определены направления увеличения расходов на персонал в условиях цифровой трансформации экономики.

Abstract. The article is devoted to the problems of measuring the labour costs efficiency in the context of digitalization, the existing indicators of the labour costs efficiency are analyzed. The classification of the labour costs has been supplemented, which should be taken into account when evaluating their effectiveness. It is proposed to use the gross value added indicator to estimate the effect. The main directions of the labour costs increasing in the context of digital transformation of the economy are determined.

Персонал как ключевой ресурс современной организации является объектом затрат и инвестиций, он требует достойного финансирования, чтобы быть эффективным. В цифровой экономике роль персонала изменяется, но не снижается: снижается потребность в сотрудниках, выполняющих работу средней и низкой квалификации, но вместе с тем на рынке труда появляются новые профессии и спрос на них быстро растет [1, с. 260,262]. Труд становится гибридным (предполагает взаимодействие человека и машины для получения нового качества и результативности процессов). Таким образом, эффективное взаимодействие человека и цифровых технологий становится залогом сохранения его конкурентоспособности на рынке труда, а также условием успешного завершения цифровой трансформации [2, 3].

Многочисленные опасения о снижении потребности в кадрах в условиях цифровой трансформации экономики не оправдываются на практике. Напротив, руководители предприятий отмечают, что появление новых рабочих мест в результате цифровой трансформации превышает количество сотрудников, высвободившихся за счет снижения трудоемкости автоматизируемых операций и процессов. Однако, цифровая трансформация требует от работника новых компетенций. При этом расходы на персонал не только не уменьшаются, но и могут возрасти, особенно в переходный период.

Сотрудники, вовлеченные сегодня в трудовые процессы, не всегда обладают необходимыми для построения цифровой экономики знаниями, навыками и компетенциями. Необходимы дополнительные вложения со стороны предприятий для привлечения и удержания кадров высокой квалификации, а также создания условий для их развития и поддержания высокой производительности. В процесс цифровой трансформации необходимо включать формирование новых компетенций сотрудников, создавая предпосылки и стимулы для их освоения персоналом [4, с. 116].

Цифровая трансформация рассматривается как средство повышения производительности [5, с. 146]. Рабочее время, высвобожденное в результате цифровой трансформации, может быть направлено на формирование новых цифровых навыков и компетенций у персонала, которые затем могут быть использованы в других процессах. Такой подход позволит минимизировать потери кадров при трансформации и одновременно использовать экономический эффект от трансформации для постепенного перехода к цифровой модели предприятия.

Вопросы формирования и использования затрат на персонал в период цифровизации влияют на мотивацию и производительность труда работников. Оценка эффективности затрат на персонал является руководством к принятию решений в кадровой сфере.

При измерении эффективности затрат на персонал традиционно используется показатель «рентабельность персонала». Его расчет по-

разному трактуется представителями разных научных школ: как отношение чистой прибыли к численности персонала; как отношение чистой прибыли к затратам на персонал [6, 7]. Первый способ расчета отражает чистую прибыль на одного работника, при этом затраты на персонал никак не учитываются. Второй способ не учитывает изменения численности и производительности труда. Поэтому в анализе лучше использовать оба показателя. Первый способ расчета можно назвать рентабельностью использования персонала, а второй – рентабельностью затрат на персонал.

В условиях цифровизации экономики подходы к оценке эффективности затрат на персонал требуют пересмотра. В качестве показателей затрат при их оценке также могут быть использованы такие показатели, как затраты на персонал на одного работника или на один отработанный час, затраты на персонал по категориям персонала, затраты на персонал по видам расходов. Выделение инвестиционной составляющей в расходах на персонал позволит оценить стратегическую направленность управления затратами на персонал и задуматься о сокращении удельного веса выплат, не связанных с возможностью получения дохода в будущем. [8, с. 114].

В ходе оценки эффективности затрат на персонал возникает необходимость также получить информацию о результатах. Для оценки результатов работы организации предлагается использовать добавленную стоимость как показатель эффекта и в то же время источника финансирования расходов на персонал, а также производительность труда как показатель эффективности. Такой подход позволяет рассматривать эти расходы не как элемент затрат, а как часть добавленной стоимости, созданной в организации, которая распределяется между работниками и владельцами капитала. Сотрудники и владельцы капитала в этом случае становятся партнерами, взаимно заинтересованными в успехе организации.

Важно также отслеживать удельный вес расходов на персонал в общих издержках организации, в структуре добавленной стоимости. Не следует опасаться, что увеличение затрат на персонал приведет к снижению эффективности их использования. Гораздо важнее обеспечить опережающие темпы роста результативности предприятия. В переходный период этого нельзя достичь одновременно. Поэтому в условиях цифровой трансформации важно иметь источники финансирования инвестиционных расходов на персонал, не привязанные к результативности.

Применение такого подхода к управлению затратами на персонал позволит повысить заинтересованность работников в результатах собственной деятельности, а также снизить сопротивление цифровой трансформации предприятия.

Список литературы

1. Атлас новых профессий. Вторая редакция. – Москва: СКОЛКОВО, 2015. – 287с. Режим доступа: http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas_2.0.pdf Дата доступа: 04.05.2020
2. Цифровая экономика – шанс для Беларуси: моногр. / М. М. Ковалев, Г. Г. Головенчик. – Минск: Изд. центр БГУ, 2018. – 327 с.
3. Головенчик, Г. Г. Трансформация рынка труда в цифровой экономике / Г. Г. Головенчик // Цифровая трансформация. – 2018. – № 4 (5). – С. 27–43.
4. Алексеева, Е. А. Исследование управления затратами на персонал в организациях Республики Беларусь / Е. А. Алексеева // Вестник Витебского государственного технологического университета. – 2017. – №2(33). – С. 115-122.
5. Кузин Д.В. Проблемы менеджмента в эпоху цифровизации // XX Международная конференция. История управленческой мысли и бизнеса. Менеджмент и роли менеджеров: вчера, сегодня, завтра: Материалы конференции 28–30 июня 2019 г. / Под науч. ред. В.И. Маршева. – М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2019. – 290 с.
6. Армстронг М., Тэйлор С. Практика управления человеческими ресурсами. / М. Армстронг, С. Тэйлор. 14-е изд. – СПб.: Питер, 2018. – 1040 с.
7. Як Фитц-енц. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала. – М.: Вершина, 2006. – 320 стр.
8. Алексеева, Е.А. Анализ затрат на персонал в легкой и текстильной промышленности Республики Беларусь / Е.А. Алексеева // Вестник Витебского государственного технологического университета. – 2018. – № 2(35). – С. 112. DOI:10.24411/2079-7958-2018-13512.

УДК 330.331

**ПОСОБИЕ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ КАК ИНСТРУМЕНТ
ПОДДЕРЖКИ ДОХОДОВ ВО ВРЕМЯ ПАНДЕМИИ COVID-19 В
РОССИИ**

Вередюк Олеся Васильевна, СПбГУ, канд. экон. наук, доцент
Санкт-Петербург, Российская Федерация
o.veredyuk@spbu.ru

Ключевые слова: пособие по безработице, безработица, рынок труда, пандемия, экономический кризис, Россия

Keywords: unemployment benefit, unemployment, labour market, COVID-19, economic crisis, Russia

Аннотация. Пособие по безработице как инструмент поддержки выпадающих доходов индивидов активно использовалось Правительством в России в острой фазе пандемии коронавируса. Именно тогда наиболее ярко проявились его несовершенства: узость охвата, не учитывающая появление новых статусов на рынке труда, и фрагментарность, не принимающая во внимание множественность одновременных статусов индивида на рынке труда.

Abstract. Unemployment benefit as a tool to support income loss of individuals was actively used by the state in Russia in the acute phase of the COVID-19 pandemic. It was then that its imperfections became most evident: first, its narrow coverage that did not recognize new labour market statuses, and second, its fragmentation that did not take into account the multiplicity of simultaneous labour market statuses of individuals.

Под давлением угрозы здоровью и жизни населения нового быстро передающегося вируса SARS-CoV-2 правительства многих стран приняли чрезвычайные карантинные меры по сдерживанию его распространения [2, с. 25]. В острой фазе пандемии коронавируса в России была резко приостановлена (полностью или частично) экономическая деятельность. Данная фаза длилась около двух месяцев (с конца марта по конец мая 2020 г.), и большую часть этого времени на всей территории страны действовали режимы «нерабочих дней с сохранением заработной платы» и «самоизоляции». Шок ликвидности, испытанный фирмами, поставил перед ними задачу оптимизации затрат, в том числе на рабочую силу. Развивавшийся кризис быстро распространился на рынок труда, превращаясь в кризис занятости.

На этом фоне уровень общей безработицы, определяемый Росстатом по методологии Международной организации труда, в острой фазе пандемии вырос с 4,7% (или 3,5 млн чел.) в марте до 6,1% (4,5 млн чел.) в мае. Несмотря на то, что в мае 2020 г. уровень не достиг зафиксированного во время экономического кризиса 2008-2009 гг. уровня в 8,3%, в этот раз при сопоставимой величине прироста его темп был выше.

В то же время уровень зарегистрированной безработицы – доля вставших на учет в органах службы занятости в общей численности рабочей силы – увеличился с 1,0% (или 0,7 млн чел) в марте до 2,9% (2,1 млн чел.) в мае. В этом случае и величина, и темп прироста оказались выше, чем во время экономического кризиса 2008-2009 гг. В абсолютных величинах количество зарегистрированных безработных в мае 2020 г. соответствовало пиковым значениям в 2008-2009 гг.

Поскольку традиционно адаптация рынка труда в России происходит в основном путем подстройки заработной платы, а не за счет изменений на стороне занятости [3], то рост безработицы, объяснимо, вызывает повышенную тревожность государства.

В острую фазу пандемии одним из первых решений Правительства РФ в части пособия по безработице стало решение конца марта о повышении *максимального размера пособия* до 12 130 руб. (+ 52% к предыдущему уровню) на фоне облегчения общей процедуры регистрации (введением режима онлайн-подачи), снижения перечня необходимых для регистрации документов. В итоге, по данным Министерства труда и социальной защиты, среднее количество заявок на пособие с середины апреля по конец мая взлетело до 220–250 тыс. в неделю.

Относительно высокие темпы роста уровня зарегистрированной безработицы привели к сокращению традиционно высокого разрыва между уровнями общей и зарегистрированной безработицы с 3,5 раз (в среднем за период с 2001 г.) до 2,1 раза в мае 2020 г. Это сближение говорит о росте безработных, охваченных пособием по безработице. Однако и после сокращения разрыва, он все еще заметен.

Следующим решением Правительства РФ по вопросу пособия по безработице был увеличен *минимальный размер* такого пособия до 4 500 руб. (+ 200% к предыдущему уровню) в начале июня. В общей структуре получающих пособие по безработице доля тех, кто получает его в минимальном объеме, устойчива и составляет около 45%. Одновременно с этим с конца мая начался этап постепенного смягчения карантинных мер. Среднее количество заявок на пособие по безработице в июне, по данным Минтруда, снизилось по сравнению с предыдущим периодом и составило около 150 тыс. в неделю. Как заявляют власти, эта мера носит временный характер (и в настоящее время действует по август 2020 г.).

Важно отметить, что в общем случае право на пособие по безработице может иметь *уволенный* (по причинам, не связанным с неправомерными действиями), работавший в режиме полного рабочего дня в течение, по крайней мере, 26-ти недель в году, предшествующем безработице. Исключениями, дающими право претендовать на пособие в минимальном размере, являются: *увольнение* по другим обстоятельствам, меньшая продолжительность работы, первый выход на рынок труда или возврат на него после длительного (более года) перерыва [1, с. 252-253]. Не сложно увидеть, как важен статус «уволенный», с точки зрения возможности претендовать на пособие по безработице.

Такой статус может получить наемный работник или служащий, чего нельзя сказать, например, об индивидуальных предпринимателях (их количество уже превышает численность юридических лиц) и самозанятых (насчитывающих по экспертным оценкам до 20 млн чел.). Однако именно

последние две группы работают преимущественно в сфере *рыночных услуг*, наиболее пострадавшей в ходе пандемии.

Индивидуальным предпринимателям, закрывшим свое дело в ситуации пандемии, было дано ограниченное по времени право претендовать на пособие по безработице; самозанятым – нет.

Подводя итоги, отметим то, что пандемия коронавируса выявила неадекватность пособия по безработице как механизма поддержки выпадающих доходов индивидов, а именно, *узость охвата*, не учитывающая новые статусы на рынке труда, и *фрагментарность*, не принимающая во внимание множественность одновременных статусов индивида на рынке труда. С учетом общего вектора на рост гибкости рынка труда, в том числе развитие платформенной занятости, представляется необходимым адаптировать данный инструмент социальной защиты к новым условиям.

Благодарность. Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект «Структурные изменения в экономике России: роль человеческого капитала и инвестиций» № 18-010-01185.

Список литературы

1. Занятость и экономический рост [Текст] / К.А.Писсаридес [и др.]. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2018. – 306 с.
2. OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis, OECD Publishing, Paris (<https://doi.org/10.1787/1686c758-en>).
3. The Oxford Handbook of the Russian Economy [Text] / ed. by Alexeev M. and Weber Sh. 2013. New York: Oxford University Press. 2013. – 849 p.

УДК 330

**ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА
МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА¹**

Стукен Татьяна Юрьевна, профессор кафедры экономики и управления человеческими ресурсами, ОмГУ имени Ф.М. Достоевского, докт. экон. наук, доцент, Омск, Россия

stuken@mail.ru

Лапина Татьяна Александровна, доцент кафедры экономики и управления человеческими ресурсами, ОмГУ имени Ф.М. Достоевского, канд. экон. наук, доцент, Омск, Россия

lapinaomgu@gmail.com

Коржова Ольга Сергеевна, ст.преп. кафедры экономики и управления человеческими ресурсами, ОмГУ имени Ф.М. Достоевского

Омск, Россия, olishb@yandex.ru

Ключевые слова: производительность труда, менеджеры среднего звена, оценка производительности труда

Keywords: labor productivity, middle managers, labor productivity assessment

Аннотация. В статье рассматриваются подходы к оценке производительности труда менеджеров среднего звена. Авторы выделили следующие подходы и рассмотрели их содержание – компетентностный подход, подход на основе анализа использования рабочего времени,

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и БРФФИ в рамках научного проекта № 20-510-00040

интегрированный подход. По мнению авторов, наиболее перспективным в настоящее время является интегрированный подход, так как он совмещает преимущества первых двух подходов.

Abstract. The article discusses approaches to assessing the middle managers' labor productivity. The authors identified the following approaches and considered their content: the competence approach, the approach based on the analysis of working time use, and the integrated approach. According to the authors, the integrated approach is currently the most promising, since it combines the advantages of the first two approaches.

В современных условиях возрастает роль руководителей среднего звена как проводников изменений в организациях. Занимая промежуточную позицию между топ-менеджментом и рядовыми исполнителями, они должны добиться от персонала решения задач, поставленных руководством компании. Но именно на этом уровне часто происходит пробуксовка и блокировка изменений.

При этом значительные ресурсы, которые тратятся компаниями на оплату труда работников, занимающих данные позиции, актуализируют вопрос оценки производительности их труда.

Проблемы повышения эффективности труда руководителей среднего звена рассматриваются в литературе под несколькими углами зрения. По нашему мнению, можно выделить три подхода: компетентностный, подход на основе анализа рабочего времени и интегрированный подход. Рассмотрим данные подходы подробнее.

Прежде всего это компетентностный подход, в соответствии с которым эффективность труда руководителей коррелирует с уровнем развития их компетенций. Активное развитие компетентностного подхода в сфере управления персоналом началось с 70-х годов XX века и связано с такими именами, как Д. МакКлелланд, Р. Бояцис, Л.М. Спенсер, С.М. Спенсер, А. Стуф, Дж. ван Мерриенбоер, Р. Мартенс. Компетенции представляют собой поведенческие характеристики, необходимые для успешного выполнения человеком деятельности. К таким характеристикам относятся знания, умения, навыки, мотивы, психофизиологические особенности, личностные качества. Обладая совокупностью индивидуальных характеристик, сотрудник способен показывать правильное поведение и, как следствие, выполнять работу максимально эффективно. В России компетентностный подход получил развитие в работах А. Субетто, Э. Зеера, Е. Кудрявцевой, И. Зимней, Т. Базарова, А. Шмелева, В. Половинко, М. Сазоновой и др.

При этом анализ показывает существование значительного разнообразия методов формирования моделей компетенций: на основе интервью, анализа работ, методов мозгового штурма, фокус-групп, методов критических инцидентов, репертуарных решеток (М. Сазонова). При этом традиционно управленческие компетенции рассматриваются как одна из групп компетенций наряду с профессиональными и корпоративными.

Одним из недостатков данного подхода является то, что компетенции являются необходимым, но недостаточным условием высокой эффективности работника.

Второй подход к оценке производительности менеджеров среднего звена заключается в анализе использования рабочего времени. В соответствии с этим подходом анализу подлежит рабочее время в разрезе объема, продолжительности, содержания выполняемых функций и определение на этой основе показателей эффективности использования рабочего времени. Многие подходы к анализу рабочего времени были разработаны в рамках научной организации труда и нормирования труда (Ф. Тейлор, Г. Форд, С. Струмилин, А. Гастев, П. Керженцев, О. Ерманский, В. Иоффе и др.). В рамках этого подхода могут быть построены различные классификации использования затрат рабочего времени, в том числе связанные с продуктивной работой и преодолением административных барьеров, с выполнением работ различной сложности, требующих и не требующих делегирования полномочий, выполняемых в рамках стандартного времени и требующих избыточного времени вследствие недостаточно развитых компетенций и пр.

Эффективность использования рабочего времени в рамках этого подхода определяется как частное от деления полезного используемого рабочего времени на его общее количество, а резервы роста производительности труда – как частное от деления непроизводительных затрат рабочего времени к полезно использованному рабочему времени. В современных условиях существует высокий спрос со стороны бизнеса на анализ эффективности использования рабочего времени. Среди публикаций, рассматривающих вопросы тайм-менеджмента, можно упомянуть работы Дж. Мак-Кея, П. Друкера, К. Меллера, Л. Зайверта, Г. Архангельского, В. Полуянова, О. Плужик, М. Сафаргалиева, В. Судникова, П. Краснокутской). Одной из проблем использования рабочего времени при исследовании производительности труда является сложность идентификации получаемого результата, поскольку анализ эффективности проводится не по результату, а по наличию заведомо неэффективных затрат рабочего времени и его потерь.

Интегрированный подход (эффективность деятельности). По нашему мнению, это наиболее интересный подход (представители M. Laguna, M. Wiechetek, W Talik, B. Nassiuma, M.N. Mwaniki, Hoàng La Phương Hiền et al.), заключающийся в том, чтобы оценить, как соотносятся компетенции менеджеров с успешностью бизнеса и персональной эффективностью.

По нашему мнению, оценку производительности труда руководителей среднего звена и резервов ее роста необходимо проводить через показатели использования рабочего времени с учетом его потерь и нерациональных затрат. Но характеристики использования рабочего времени являются производными от уровня сформированности компетенций руководителя с одной стороны, а с другой - от характеристик организаций и их внешней среды, формирующих определенные барьеры, в том числе административные, снижающие производительность труда.

Именно такой интегрированный подход позволит оценить производительность менеджеров среднего звена, а также выявить резервы ее роста.

УДК 331.5

**МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО МЕХАНИЗМА РЕГУЛИРОВАНИЯ
ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

Маковская Наталья Владимировна, профессор кафедры экономики и управления, МГУ имени А.А. Кулешова, доктор эконом. наук, профессор
Могилев, Беларусь
maknata@mail.ru

Ключевые слова: эффективность, институты, институциональный механизм, трудовые ресурсы, регулирование, рынок труда.

Keywords: efficiency, institutions, institutional mechanism, labor resources, regulation, labor market.

Аннотация: Представлен авторский анализ методологии эффективности институционального механизма регулирования трудовых ресурсов. В основе анализа характеристика подходов к оценке эффективности, определение критериев эффективности, виды эффективности, представленного механизма

Abstract: The author presents an analysis of the methodology of the effectiveness of the institutional mechanism for regulating labor resources. The

analysis is based on a characteristic of approaches to assessing effectiveness, determining performance criteria, types of effectiveness, and the mechanism presented.

Методология эффективности институционального механизма основана на отношении результата (эффекта) и затрат, которые были задействованы при формировании данного механизма. Однако, следует учитывать при оценке два методологических условия: во-первых, эффект может оказаться как положительным, так и отрицательным. Это требует определенных направлений в оценках. Положительный эффект, если результат приближается к идеальному состоянию, удовлетворяет целевую функцию и соответствует системе ограничений. Отрицательный, если не удается выбранными средствами достичь цели или удается, но невозможно при этом соблюсти систему ограничений. Во-вторых, необходимо оценивать меру достижения системы целей на основе набора показателей и параметров эффективности.

Таким образом, под эффективностью институционального механизма регулирования трудовых ресурсов будем понимать результативность деятельности органов управления всех уровней (макро, мезо, микро), которая отражается в показателях эффективного использования, распределения, контроля и т.д. трудовых ресурсов, имеющих как количественные, так и качественные характеристики.

Основными категориями эффективного институционального механизма регулирования трудовых ресурсов является следующее: эффективность труда работников аппарата управления; эффективность процесса управления трудовыми ресурсами (функций, коммуникаций, выработки и реализации управленческого решения); эффективность организации управления (с учетом иерархии управления) трудовыми ресурсами на всех уровнях управления; эффективность механизма финансового обеспечения кадрового управления.

Меру достижения системы целей целесообразно оценивать по таким направлениям как: а) миссия (наличие, четкость формулировки, актуальность); б) цели и объект управления (объем производства, ассортимент продукции, качество продукции, себестоимость, рентабельность, прибыль, выручка, платежеспособность, цена продукции и т.п.); в) цели субъекта управления (экономичность, гибкость, адаптивность, оперативность и т.п.).

Методология оценки эффективности институционального механизма регулирования трудовых ресурсов основывается, в том числе, и на измерениях результативности труда управленческих работников, которые реализуют данный механизм. Такая оценка будет находиться в плоскости измерения параметров состояния производства, что предполагает формирование системы показателей в зависимости от индивидуальных

условий всех уровней управления, особенно на микроуровне от условий отдельных организаций. В связи с этим следует выделять три вида эффективности институционального механизма управления (включая управление трудовыми ресурсами) :

- индивидуальная эффективность — базовый уровень, который отражает степень и качество выполнения задач конкретными работниками.

Выполнение задач обусловлено институциональными условиями, которые организуют или сопутствуют организации рабочего процесса или должностных обязанностей в организации. Менеджеры традиционно оценивают индивидуальную эффективность с помощью оценочных показателей, которые являются основой для увеличения заработной платы, продвижения по службе и других стимулов, действующих в организации;

- групповая эффективность — совокупность результатов деятельности в рамках конкретных институциональных условий всех уровней управления, которые реализуют один управленческий процесс.

Такая эффективность - это сумма вкладов всех участников управления. Чаще всего она формируется в результате синергетического эффекта;

- организационная эффективность — совокупность индивидуальной и групповой эффективности, которая достигается через сокращение затрат и транзакционных издержек. Общий эффект такой эффективности представлен на макро уровне, через макро параметры (рост заработных плат, сокращение безработицы, сокращение недоходных рабочих мест и т.д).

Основная цель эффективной реализации институционального механизма регулирования трудовых ресурсов состоит в обеспечении активного воздействия на ресурс труда в национальной экономике с целью улучшения его показателей.

Различные свойства и параметры деятельности субъекта и объекта управления трудовыми ресурсами часто не согласуются между собой, находятся в диалектическом противоречии, в связи с чем существует проблема определения обобщающего показателя, который явился бы измерителем эффективности управления данного вида ресурса. В этом состоит основное противоречие и проблема в координации институционального механизма регулирования трудовых ресурсов, в белорусской экономике, в том числе.

Одним из направлений разрешения такого противоречия является следующий подход: институциональные характеристики системы управления трудовыми ресурсами и условия, в которых они работают, различны, что делает целесообразным применение разных критериев эффективности для различных уровней управления.

Однако, прямая оценка результатов эффективности реализации институционального механизма регулирования трудовых ресурсов

ограничена по причине нестабильного функционирования самих институтов и по причине субъективности характеристик трудовых ресурсов. Предлагается использовать косвенную оценку, включающую определение удельного вклада каждого уровня управления в итоговые показатели функционирования сферы труда (рынка труда) в национальной экономике.

Механизм (или институт) признается эффективным, если этот поток достаточен для возврата трудовых затрат и обеспечение будущей доходности и резервов роста производительности труда и заработной платы, роста социальных предпочтений. Наиболее распространены следующие показатели эффективности механизма регулирования трудовых ресурсов: рост производительность труда; снижение уровня безработицы; объём социальных трансфертов; рост доходов и заработной платы работников; рост расходов на формирование человеческого капитала.

Данные показатели используются в трех вариантах:

Вариант 1. Для определения эффективности внедрения новых социально-трудовых институтов, когда принимается решение вводить или отклонить такие институты;

Вариант 2. Для определения эффективности взаимоисключающих друг друга институтов, когда принимается решение о том, какой институт вводить из нескольких альтернативных.

Вариант 3. Для учета влияния инфляции на оценку эффективности институционального механизма регулирования трудовых ресурсов. Анализ влияния инфляции на сферу труда связан с тем, темп ее специфичен для данного вида ресурса. Но в тоже время, темп инфляции одинаковый для социально-трудовых затрат. Учет инфляции, отвечающий реальной экономической ситуации, осуществляется в своей стандартной форме, но все составляющие социально-трудовых расходов и доходов корректируются в соответствии с ожидаемым темпом инфляции по годам. Важно отметить, что произвести состоятельный прогноз темпов инфляции для ресурса труда ресурсов представляется чрезвычайно трудной и практически неосуществимой задачей.

УДК 331.103

МЕНЕДЖЕР СРЕДНЕГО ЗВЕНА: ПОНЯТИЕ, РОЛЬ, ФУНКЦИИ

Осипенко Наталья Александровна, доцент кафедры экономики и управления, МГУ имени А.А. Кулешова, кандидат экономических наук
Могилев, Беларусь
osnata@tut.by

Ключевые слова: менеджмент, менеджер, функции управления, менеджер среднего звена, функции менеджера

Keywords: management, manager, management functions, middle manager, manager functions

Аннотация. В статье представлены результаты анализа роли менеджеров в организациях, понятия «менеджер». Выявлена необходимость разделения менеджеров на группы и их изучения. Определены понятие «менеджер среднего звена», функции менеджеров среднего звена.

Annotation. The article presents the results of the analysis of the role of managers in organizations, the concept of "manager". Revealed the need to divide managers into groups and study them. Defined the concept of "middle manager", the functions of middle managers.

Менеджмент является важным и необходимым элементом в деятельности любой организации независимо от ее отраслевой принадлежности, размера и формы собственности. Это обусловлено тем, что от эффективности менеджмента зависят доходность организации, производительность труда, удовлетворенность персонала и его развитие, а также другие показатели. Следует отметить, что чем крупнее организация, тем более сложной будет ее структура, а это требует установления коммуникаций и сотрудничества между подразделениями, координации их работы ради достижения общей цели деятельности организации. В связи с этим особое внимание должно уделяться не только построению эффективной системы менеджмента, но и ее развитию.

Одним из элементов системы менеджмента в организации выступают субъекты, среди которых выделяют: субъекты управляющие (осуществляющие управленческое воздействие) и субъекты, на которых воздействуют. Как правило, субъекты, осуществляющие управленческое воздействие, относятся к категории менеджеров. В результате анализа понятия «менеджер» были выделены следующие характеристики, определяющие его содержание:

- менеджер – это лицо, которое осуществляет управление, реализуя общие функции управления и принимая управленческие решения, ради достижения целей организации, несет ответственность за организацию деятельности и вклад в достижение необходимых результатов;

- менеджер наделен организационными полномочиями в рамках занимаемой должности и должен обладать необходимыми знаниями и навыками [2, с. 58, 3, с. 4, 4, с. 256, 5, с. 6, 6, с. 29, 7, с. 20, 8, с. 29].

Как видно, в понятии «менеджер» присутствует часть, характеризующая содержание работы менеджера, а также наличие условий для того, чтобы быть менеджером. Однако, содержание и состав работ менеджеров из организаций различной отраслевой принадлежности в определенной части будет отличаться. При этом менеджеры в зависимости от занимаемой должности наделены различной степенью полномочий, что определяется организационной структурой. Данные различия будут оказывать влияние на производительность и интенсивность труда менеджеров, оплату их труда, время, затрачиваемое на выполнение функциональных обязанностей. Исходя из этого вытекает необходимость разделения менеджеров на группы и их изучения с точки зрения роли в организации, выполняемых функций, производительности их труда.

Выделяют три уровня управления организацией, которые определяют ее структуру: - высший или институционный уровень управления; - средний или управленческий уровень управления; - низовой или операционный уровень управления [3, с. 5].

На каждом уровне управление осуществляют менеджеры. Соответственно, выделяют топ-менеджеров, представляющих высший уровень управления, менеджеров среднего звена (среднего уровня управления), менеджеры низшего уровня управления [1, с. 6].

Анализ научных источников показал, что четкие определения понятий менеджеров каждого из уровней управления отсутствуют, что не позволяет сформировать ясное представление об общих чертах и отличиях между ними. На наш взгляд, менеджер среднего звена – это профессионально подготовленный работник организации, занимающий должность на среднем уровне управления и выполняющий функциональные обязанности в соответствии с полномочиями, характерных для данного уровня управления.

Для более полного раскрытия данного понятия приведем перечень функций менеджера среднего звена, полномочия, которыми он наделяется, а также определим его роль в организации.

Роль менеджера среднего звена состоит в следующем: а) выступает связующим звеном между высшим и низшим уровнями управления (принимает информацию и на ее основе формирует задания для низшего уровня); б) принимает участие в формировании организационной

культуры; в) организует реализацию изменений; г) координирует деятельность менеджеров низшего уровня управления.

Функции менеджера среднего звена определяются функциями управления и полномочиями, которыми он наделен. Так, менеджер среднего звена, как и менеджер другого уровня управления, осуществляет планирование, организует работу подчиненных, контролирует выполнение заданий, мотивирует труд подчиненных, но содержание этих функций будет определяться полномочиями конкретного менеджера. Полномочия менеджера предполагают принятие им конкретных решений и выдачу соответствующих распоряжений подчиненным. В этой связи основными функциями менеджеров среднего звена выступают: а) составление планов развития подразделения, которым руководит менеджер, и разработка соответствующих стратегий; б) участие в разработке стратегий развития организации; в) организация деятельности сотрудников подразделения; г) формирование отчетности о результатах деятельности подразделения; д) разработка предложений, касающихся развития подразделения, повышение эффективности его функционирования; е) разработка заданий и определение задач для низшего уровня управления.

Список литературы

1. Басовский, Л.Е. Менеджмент : учебное пособие / Л.Е. Басовский. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 216 с.
2. Друкер П.Ф., Макьярелло Дж.А. Менеджмент : пер. с англ. А. Н. Свирид. – М. : ООО «И. Д. Вильямс», 2010. – 704 с.
3. Комарова, Н.В. Теоретические основы менеджмента / Н.В. Комарова. – М. : Доброе слово, 2005. – 64 с.
4. Менеджмент : учебник / под ред. В. Г. Антонова, Э. М. Короткова, М. Б. Жернаковой. – Москва : КНОРУС, 2017. – 306 с.
5. Менеджмент : учебное пособие / М.М. Глазов и др. – изд. 2-е, доп. и перераб. – СПб. : Астерион, 2013. – 419 с.
6. Минцберг, Г. Структура в кулаке : создание эффективной организации / пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского.- СПб. : Питер, 2004. – 512 с.
7. Персональный менеджмент : учебник / С.Д. Резник и др. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2004. – 622 с.
8. Сладкевич В.П., Чернявский А.Д. Современный менеджмент / Сладкевич В.П., Чернявский А.Д. – К. : МАУП, 2003. – 152 с.