Российская академия наук
Уральское отделение
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Экономика труда: теоретические подходы и практические аспекты

Дайджест публикаций сотрудников ИЭ УрО РАН

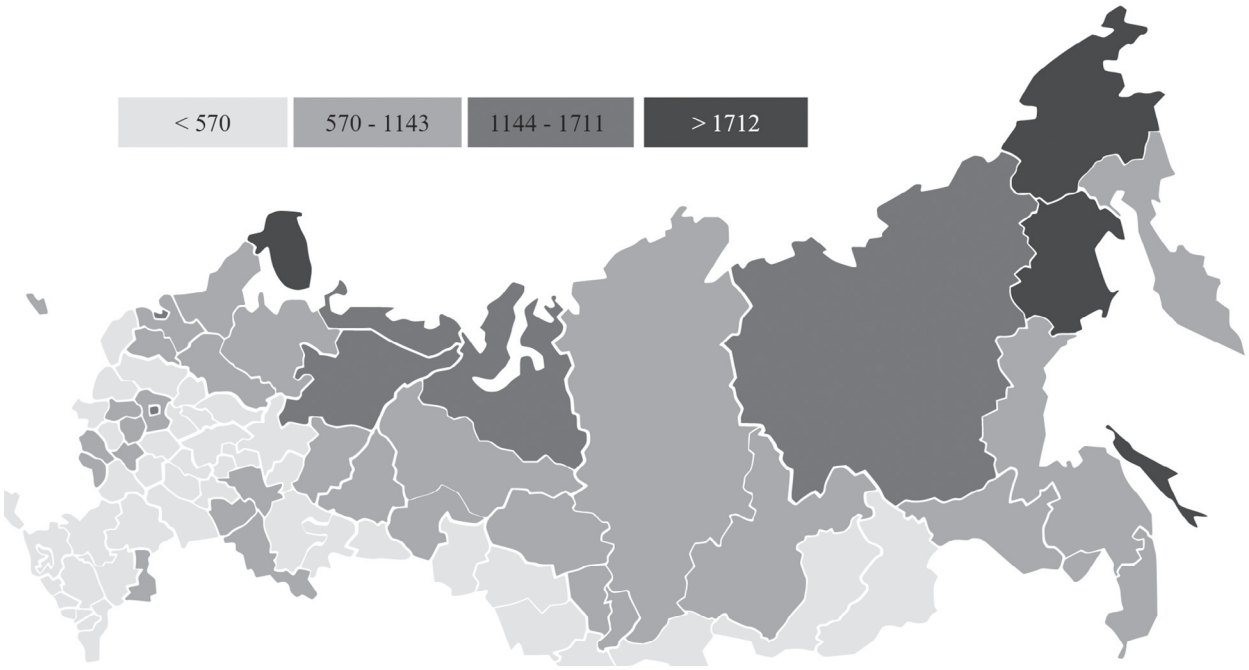
4/2025



I. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Евсеева М. В., Стариков Е. Н. Технологическое развитие и производительность труда: региональная проекция // Региональные исследования. 2024. № 1 (83). С. 48–64.
DOI: 10.5922/1994-5280-2024-1-4 **URL:** https://research.smolgu.ru/index.php/RI/article/view/41

Возвращение на траекторию устойчивого роста с учетом текущей экономической повестки — принципиально актуальный вопрос. Одним из ключевых драйверов может стать повышение производительности труда, однако региональные различия в динамике научно-технологического потенциала могут препятствовать достижению этой цели. Анализ российских регионов, отличающихся уровнем научно-технологического развития (НТР), демонстрирует наличие у них различных паттернов технологических преобразований. Высокие темпы роста производительности у регионов с высоким уровнем научно-технологического развития поддерживаются ростом внутренних затрат на исследования и разработки, затрат на инновационную деятельность организаций и на внедрение цифровых технологий. Регионы-лидеры НТР, демонстрирующие низкие темпы роста производительности, характеризуются практически нулевым приростом объемов внутренних затрат на исследования и разработки. В группе регионов со средними и низкими уровнями НТР наиболее высокие темпы роста производительности характерны для регионов с высокими темпами роста капиталовооруженности и затрат на внедрение цифровых технологий.



Производительность труда в российских регионах в 2021 г., руб./чел.-час.

Кулькова И. А., Николаев Н. А. Эффективно-ориентированный подход к развитию системы планирования и организации труда в производственных организациях агропромышленного комплекса // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. 2024. № 8 (114). С. 193–202.
DOI: 10.33938/248-193 **URL:** http://внииэсх-журнал.рф/article/1441

Трансформации, происходящие в современных общественных отношениях, конкурентной среде и трудовой сфере, предопределяют необходимость приспособления к ним современных производственных организаций, особенно организаций агропромышленного комплекса (АПК). Применение эффективно-ориентированного подхода к планированию и организации трудовой деятельности, сутью которого являются персонифицированная мотивация, стимулирование, обучение работников поиску источников повышения эффективности в процессе труда на основе баланса интересов и ответственности, закономерно приводит к повышению эффективности операционной деятельности, формированию требуемой динамики инновационного развития производственных организаций

АПК. Основой реализации такого подхода является организационно-экономический механизм, включающий систему методологических принципов, критериев, а также методический инструментарий.



Организационно-экономический механизм развития системы планирования и организации труда на основе эффективно-ориентированного подхода

Неганова В.П. Цифровая трансформация предприятий российского агропромышленного комплекса: восприятие и интерпретация сотрудников // Вестник Академии знаний. 2024. № 6 (65). С. 1217–1219. URL: https://academiyadt.ru/wp-content/uploads/vaz/vaz-65.pdf

Одним из ключевых факторов цифровой трансформации агропромышленного комплекса является готовность сотрудников предприятий к внедрению новых технологий. Однако результаты пилотного исследования, проведенного на четырех крупных компаниях АПК Свердловской области, показывают, что отношение сотрудников к процессам цифровизации неоднозначно. К факторам, позитивно влияющим на восприятие работниками цифровой трансформации, были отнесены такие ее последствия как снижение рутинности бизнес-процессов, создание более комфортных условий труда, возможность приобретения новых компетенций, повышение заработной платы. В числе негативных — опасение за сокращениея рабочих мест, необходимость переобучения при постоянно обновляющихся цифровых технологиях, изменение характера труда, нивелирование накопленного опыта, знаний, умений и навыков, зависимость от техники и технологий, повышение напряженности во взаимоотношениях в коллективе в связи с появлением новых, более квалифицированных сотрудников, эмоциональная несовместимость с новыми технологиями. Разрешение выявленных противоречий между позитивным и негативным восприятием внедрения новых технологий сотрудниками обязательно следует учитывать при разработке и реализации стратегии цифровой трансформации предприятий.

II. ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА: ФАКТОРЫ И НАПРАВЛЕНИЯ

Дорошенко С.В. Неформальная занятость: влияет ли налоговый режим на профессиональный доход? // Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2024. № 3. С. 11–22.
DOI: 10.25198/2077-7175-2024-3-11
URL: http://intellekt-izdanie.osu.ru/arhiv-zhurnala/soderzhanie-n3-2024/3-2024-p-11-22.html

Стартовавший в России в 2019 г. эксперимент по введению налога на профессиональный доход оказал определенное положительное воздействие на финансово-экономические показатели, включая налоговые отчисления. Однако вопрос о действительном влиянии налогового режима на численность занятых в неформальном секторе пока открыт. Результаты анализа, основанного на использовании одного из количественных методов оценки политики — метода difference-in-differences, показывают обратную зависимость и статистическую значимость переменной временных эффектов. Но переменная введения налога оказалась статистически незначимой. Таким образом, нельзя однозначно утверждать, что именно налог на профессиональный доход оказал понижающее или повышающее влияние на долю занятых в неформальном секторе в 19 регионах, где он был введен с января 2020 года., по крайней мере, в год непосредственного установления режима. Данные о численности занятых в неформальном секторе в последующие годы носят разнонаправленный характер, что косвенно также подтверждает сложность однозначного ответа на вопрос о влиянии налогового режима на занятость в неформальном секторе, к которому относятся и самозанятые.

Бучинская О.Н. Цифровая глобализация рынка труда как фактор углубления неравенства // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2024. Т.20. № 8. С. 1583–1600.
DOI: 10.24891/ni.20.8.1583 **URL:** https://www.fin-izdat.ru/journal/national/detail.php?ID=80952

Одним из проявлений цифровизации, существенно меняющим мировой миропорядок, является глоботика — термин, означающий «свободу работы» из любой точки мира посредством информационно-коммуникационных сетей в условиях автоматизации управления. При этом масса удаленных работников не однородна как по своему происхождению, так и по причинам востребованности на рынке труда: работодатели заинтересованы в привлечении уникальных специалистов (цифровых кочевников) или в снижении издержек за счет найма более дешевой рабочей силы (телемигрантов). Использование телемигрантов приводит к снижению уровня оплаты труда и социальной защищен-

ности работников в принимающих странах. При этом повышение уровня доходов телемигрантов ожидается только в краткосрочном периоде, а в долгосрочном периоде оплата труда может снизиться до уровня, сложившегося в стране пребывания телемигранта. Цифровые кочевники не оказывают существенного влияния на рынок труда принимающей стороны и незначительно влияют на уровень неравенства в стране проживания. На глобальном уровне влияние однонаправленного перетока цифровых кочевников в развитые страны усугубляет межстрановое неравенство. В целом, цифровизация глобального рынка труда приводит к усилению неравенства как между странами, так и внутри развитых стран, позволяя работодателям существенно снижать издержки за счет привлечения из-за рубежа дешевой рабочей силы и снижения уровня социальной защиты работников.

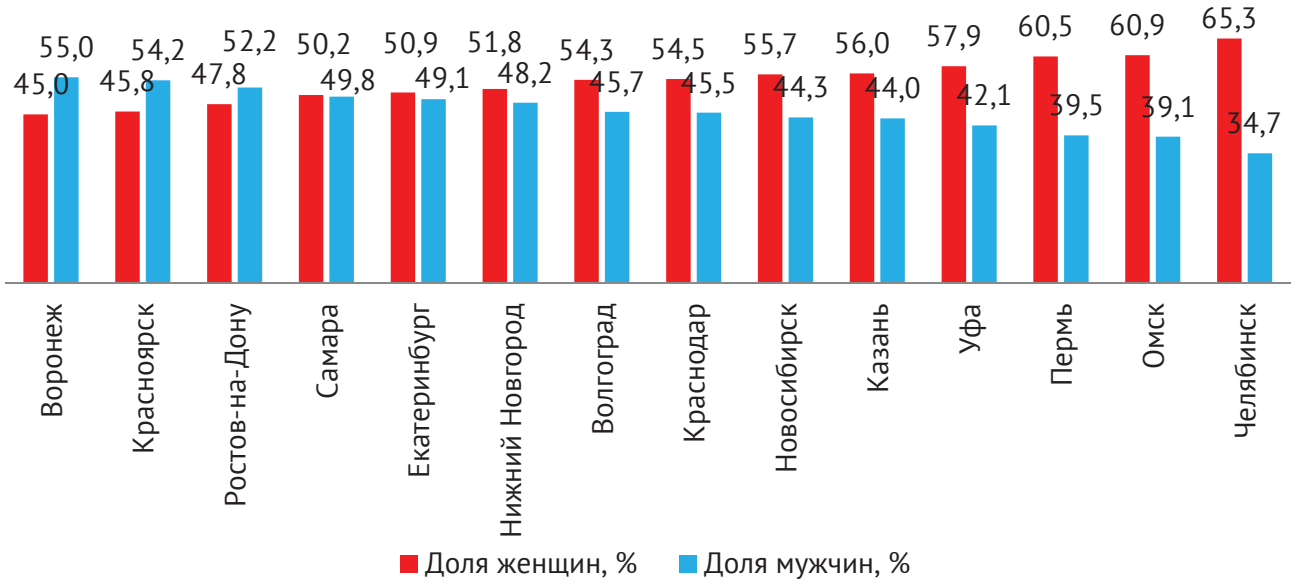
Царенко И.В. Формирование конкурентоспособного человеческого капитала как приоритетное направление развития рынка труда // Научные труды Вольного экономического общества России. 2024. Т.246. № 2. С. 389–402. DOI: 10.38197/2072-2060-2024-246-2-389-402
URL: https://veorus.ru/upload/iblock/939/_246.pdf

Качественное развитие человеческого капитала, выбор оптимального организационно-управленческого механизма его воспроизводства и сохранения требует оценки всех возможных факторов, влияющих на конкурентоспособность имеющихся ресурсов. В этой связи важным представляется учет жизненного цикла человеческого капитала (каждый период имеет свои индивидуальные особенности и тенденции развития), а одним из важных показателей является анализ распределения трудовых ресурсов по полу и возрасту. Для сохранения и приумножения имеющегося человеческого капитала, необходим четкий алгоритм, включающий в себя 3 основных этапа. Первый этап предполагает определение потребности субъектов страны (предприятий) в трудовых ресурсах; анализ трудовых ресурсов с подробным изучением имеющегося человеческого капитала; оценку достаточности или дефицита качественных и количественных характеристик человеческого капитала для достижения поставленной цели. Второй этап связан с воспроизводством конкурентного человеческого капитала путем целенаправленных инвестиций в трудовые ресурсы (как имеющиеся, так и потенциальные), создания комфортных и привлекательных условий труда для дальнейшей мотивации работников. В рамках третьего этапа производится оценка полученных результатов, осуществляется корректировка алгоритма.

III. ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РОССИИ

Логачева Н.М., Ускова А.Ю., Саломатова Ю.В. Особенности маятниковой трудовой миграции в агломерациях России // Экономика региона (Economy of Region). 2024. Т.20. № 4. С.1255–1267. DOI: 10.17059/ekon.reg.2024-4-18
URL: https://www.economyofregions.org/ojs/index.php/er/article/view/987

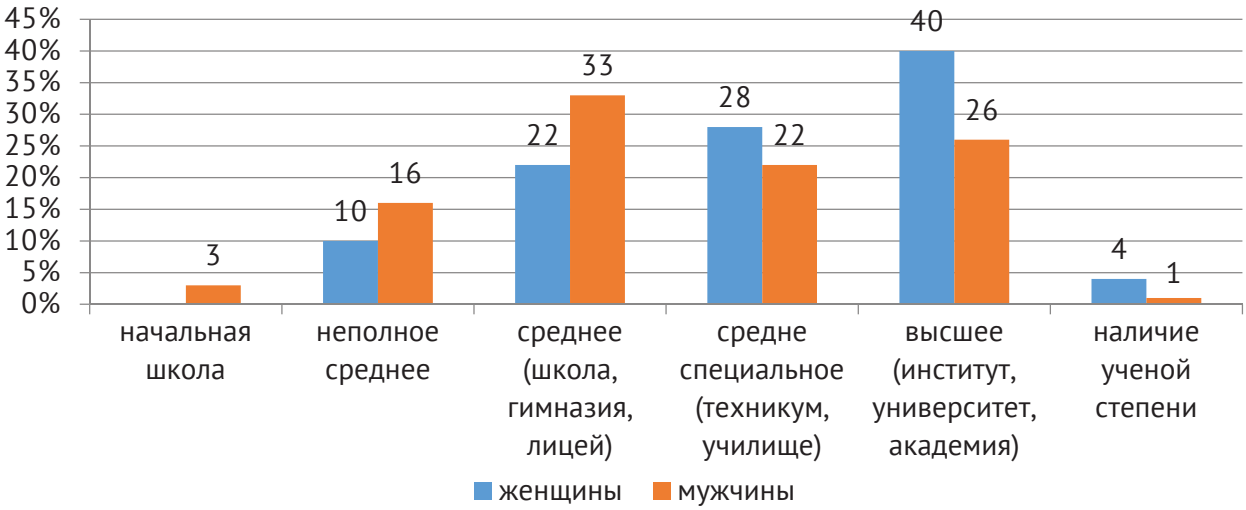
Маятниковая трудовая миграция является важным «тактическим и стратегическим» фактором, влияющим на изменение структуры, динамики занятости и рынка труда в целом. Хотя статистические данные о ее процессах в разрезе муниципальных образований отсутствуют, для выявления специфики маятниковой трудовой миграции возможно применение аналитики социальных сетей. Анализ данных около 396 тыс. пользователей соцсети ВКонтакте в возрасте 14–73 лет, проживающих в 14 городах-миллионниках и 92 их городах-спутниках, позволяет установить, что за исключением Воронежской и Уфимской агломераций большую долю маятниковых мигрантов, направляющихся из городов-спутников в центры агломераций, составляют мужчины, возрастная группа мигрантов от 29 до 43 лет среди представителей обоих полов является наиболее активной. В потоках маятниковой трудовой миграции, направленных из городов — центров агломераций, большую долю составляют женщины (52,8 %), при этом женщины более активно едут работать в сёла-спутники, чем мужчины. Доли мигрантов обоих полов для городов-спутников по всем возрастным группам характеризуются большей близостью значений, чем для сёл-спутников. Основные возрастные группы жителей городов-миллионников, включенные в маятниковую миграцию, — 24–28 лет и 44–48 лет.



Половой состав мигрантов в рамках маятниковой трудовой миграции из центров агломерации в города-спутники, %

Козлова О.А., Бедрина Е.Б., Неклюдова Н.П. Женщины-мигранты из стран Центральной Азии на региональном рынке труда: поведенческие паттерны // Женщина в российском обществе. 2024. № 3. С.83–99. DOI: 10.21064/WinRS.2024.3.5
URL: https://womaninrussiansociety.ru/article/kozlova-o-a-bedrina-e-b-neklyudova-n-p-zhenshhiny-migranty-iz-stran-centralnoj-azii-na-regionalnom-rynke-truda-povedencheskie-patterny-str-83-99/

Феминизация миграции из стран Центральной Азии идет довольно активно: доля женщин в миграционных потоках в Россию из таких стран, как Кыргызстан, Таджикистан и Узбекистан, возрастает. Анкетный опрос и глубинные интервью трудовых мигрантов, проведенные в Свердловской области в 2023 г., продемонстрировал, что женщины — трудовые мигранты из стран Центральной Азии имеют более высокий уровень образования по сравнению с мужчинами и в основном трудоустраиваются в сфере услуг. Кроме того, они не склонны к участию в этнических предприятиях и к анклавному типу расселения, более открыты к взаимодействию с местным населением, чем мужчины, особую важность для них имеют родственные и семейные отношения. Наблюдается изменение традиционных паттернов поведения у молодых женщин до 29 лет: их отличает большая самостоятельность в принятии решений, амбициозность, желание получить хорошее образование для построения карьеры. Это означает, что миграционное законодательство должно учитывать гендерные изменения миграционных потоков в Россию, особую роль женщин в них и их поведенческие стратегии.



Уровень образования мигрантов, %

Васильева А.В. Организационно-экономический механизм привлечения и использования легальных трудовых мигрантов из стран СНГ // Постсоветские исследования. 2024. Т.7. № 8. С. 900–913. URL: https://postussr.org/journals/240708/Васильева%20А.В..pdf

Несоответствие российского миграционного законодательства экономическим интересам иностранной рабочей силы из стран СНГ и ее работодателей при сохраняющемся дефиците местной рабочей силы второго уровня квалификации привело к формированию нелегальной занятости трудовых мигрантов и разрастанию теневого сектора экономики в России. В интересах упрощения трудоустройства мигрантов из стран СНГ возможно развитие организационного набора в странах отправления иностранной рабочей силы путем открытия центров доиммиграционной подготовки, а также снижение барьеров для трудоустройства иностранных работников на территории России. Устранение барьеров для трудоустройства граждан из стран с безвизовым режимом въезда в Россию может быть осуществлено путем внесения следующих изменений в миграционное законодательство РФ: 1) предоставилениеть возможностиь продления действия патента путем введения онлайн-процедуры без ежегодного повторного обращения мигранта в миграционный орган; 2) предоставить предоставление возможность возможности смены субъекта РФ без оформления нового патента; 3) предоставление возможности не указывать в патенте профессию; 4) установлениеить значения значений региональных коэффициентов-дефляторов для суммы авансового платежа по НДФЛ на федеральном уровне на текущий год, равнымих отношению регионального и общероссийского размеров среднемесячной номинальной начисленной заработной платы низкоквалифицированных работников за предыдущий год; 5) отменаить предоставлениея документа, подтверждающего владение русским языком, знание истории России и основ законодательства РФ.

Дайджест представляет только основные публикации сотрудников ИЭ УрО РАН, посвященные различным аспектам экономики труда.

С полным их перечнем можно ознакомиться на Открытом портале SciAct

https://sciact.uiec.ru/ru/public/article.

Изображение на обложке: Freepik.com. Дата обращения: 28.05.2025

Институт экономики УрО РАН
620014, г. Екатеринбург, ул. Московская, 29, тел. +7(343) 371–45–36
Сайт: www.uiec.ru
lavrikova.ug@uiec.ru