

Трудовые отношения в условиях инновационного развития Российской Федерации

УДК 316 DOI 10.26425/2658-347X-2024-7-1-65-75

Получено 29.12.2023

Доработано после рецензирования 09.02.2024

Принято 12.02.2024

Мордишева Людмила Николаевна

Канд. социол. наук, доц. каф. социологии и управления персоналом

ORCID: 0000-0003-1491-0227

E-mail: mordisheva@bk.ru

Пензенский государственный университет, г. Пенза, Россия

Щанина Екатерина Владимировна

Др. социол. наук, зав. каф. социологии и управления персоналом

ORCID: 0000-0002-6834-1886

E-mail: shchanina@mail.ru

АННОТАЦИЯ

В статье приведены сведения о приоритетных направлениях развития информационного общества в Российской Федерации. На основе анализа данных Федеральной службы государственной статистики о показателях инновационной деятельности организаций и затратах на нее за период с 2010 г. по настоящее время выделены наиболее и наименее активные сферы инновационных организаций, что подчеркивает неравномерность инновационных процессов, протекающих на территории страны. Отмечается ключевая роль инвестирования в инновационное развитие страны в обеспечении устойчивого экономического развития и социальной стабильности России. Анализ современных тенденций на рынке труда зафиксировал рост значимости стабильности компании на рынке, вида занятости в качестве критериев

выбора работодателя. Вторичный анализ результатов исследований рекрутинговой компании Get Experts и службы исследований российской платформы онлайн-рекрутинга HeadHunter позволил обозначить проблемы удовлетворенности трудом в современных условиях, причины и проявления хронической усталости у работников и работодателей, причины выгорания на рабочем месте. На основе полученных данных сделан вывод о том, что удовлетворение трудом в условиях инновационного развития общества зависит от того, насколько работники могут использовать новые технологии и инструменты для улучшения своей работы, развивать свои навыки и знания, а также быть вовлеченными в принятие решений и разработку новых идей.

Ключевые слова

Инновационное развитие, рынок труда, содействие занятости, удовлетворенность трудом, цифровая экономика, информационные технологии, трудовая деятельность, благополучие сотрудников, текучесть кадров

Для цитирования

Мордишева Л.Н., Щанина Е.В. Трудовые отношения в условиях инновационного развития Российской Федерации // Цифровая социология. 2024. Т. 7. № 1. С. 65–75.

© Мордишева Л.Н., Щанина Е.В., 2023.

Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



Labour relations in the conditions of innovative development of the Russian Federation

Received 29.12.2023

Revised 09.02.2024

Accepted 12.02.2024

Lyudmila N. Mordisheva

Cand. Sci. (Sociol.), Assoc. Prof. at the Sociology and Personnel Management Department

ORCID: 0000-0003-1491-0227

E-mail: mordisheva@bk.ru

Penza State University, Penza, Russia

Ekaterina V. Shchanina

Dr. Sci. (Sociol.), Head of the Sociology and Personnel Management Department

ORCID: 0000-0002-6834-1886

E-mail: shchanina@mail.ru

ABSTRACT

The article provides information about priority directions for development of the information society in the Russian Federation. Based on the analysis of data from the Federal State Statistics Service on the indicators and costs of innovative activities of organisations for the period from 2010 to the present, the most and least active areas of innovative organisations are identified which emphasises the unevenness of innovation processes occurring in the country. The key role of investing in the innovative development of the country to ensure sustainable economic development and social stability of Russia is noted. An analysis of current trends in the labour market has recorded an increase in the importance of stability of the company in the market and type of employment as criteria for choosing an employer.

A secondary analysis of research results obtained from the recruiting company Get Experts and from the research service of the Russian online recruiting platform HeadHunter made it possible to identify problems of job satisfaction in modern conditions, causes and manifestations of chronic fatigue among employees and employers, and causes of burnout in the workplace. On the basis of the findings, it was concluded that job satisfaction in the conditions of innovative development of the society depends on the extent to which employees can use new technologies and tools to improve their work, develop their skills and knowledge, and also to be involved in decision-making and the development of new ideas.

Keywords

Innovative development, labour market, employment promotion, job satisfaction, digital economy, information technology, labour activity, well-being of employee, staff turnover

For citation

Mordisheva L.N., Shchanina E.V. (2024) Labour relations in the conditions of innovative development of the Russian Federation. *Digital sociology*. Vol. 7, no 1, pp. 65–75. DOI: 10.26425/2658-347X-2024-7-1-65-75

© Mordisheva L.N., Shchanina E.V., 2023.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



ВВЕДЕНИЕ / INTRODUCTION

Инновационные цифровые решения многочисленны и появляются лавинообразно, внося коррективы во все сферы социальной и общественной жизни населения, в том числе и в трудовое взаимодействие. Новые технологии меняют форматы производства, распространение знаний и определяют появление новых продуктов. Весь комплекс инновационных технологий составляет основу цифровой экономики. С информацией связаны множественные прорывные технологии, задействованные в трудовой сфере: большие данные, искусственный интеллект, распределенные реестры, программы дистанционного взаимодействия, робототехника и пр. Актуальность изучения вопроса влияния инновационных изменений на трудовые отношения бесспорна, поскольку именно от их успешной интеграции зависит развитие цифровой экономики страны.

Стоит отметить, что государство играет жизненно важную роль в содействии занятости, создании новых рабочих мест и обеспечении уровня жизни населения в непростых условиях инновационного развития страны. Оно должно создавать условия для развития бизнеса, поддерживать права сторон трудовых отношений, обеспечивать образование и профессиональную подготовку, а также стимулировать предпринимательство и инновации. Только через объединенные усилия государства, бизнеса и общества можно достичь полной занятости и устойчивого экономического развития в условиях цифровизации общества.

Анализ научных публикаций последней четверти XXI в. свидетельствует о смещении акцентов в научных исследованиях за последние 10 лет, что является отражением стремительного развития информационного общества, обострением геополитической ситуации в мире, присоединением Республики Крым, введением санкций в отношении Российской Федерации (далее – РФ, Россия). В настоящее время на 1-е место выходят исследования проблем неопределенности труда, занятости населения, защиты трудовых прав [Козина, 2016; Козина, Зангиева, 2016; Анисимов, Белова, Буланова, Великая, Воробьева, Кученкова, 2022; Бизюков, 2013; Тощенко, 2020; Заполева, Симонова, Пить, 2022]. 2-е место занимают исследования, в которых акцент сделан на ресурсы работника, его человеческий капитал и профессиональные компетенции; работник уже рассматривается как самостоятельная личность, а не как представитель класса или группы [Темницкий, 2022; Климова, Климов, 2021; Татарова, Бессокирная,

Кученкова, 2021; Эфендиев, Гоголева, Пашкевич, Балабанова, 2020; Стребков, Шевчук, 2017; Тихонова, Каравай, 2017]. Следует отметить, что исследования проблем трудовой мотивации, трудовых ценностей и поведения, удовлетворенности трудом остаются неизменно значимыми в настоящее время.

Основной задачей проведенной работы является определение влияния государственной политики на инновационную деятельность организаций и на рынок труда, а также степени удовлетворенности сотрудников рабочими процессами.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ / RESEARCH MATERIALS AND METHODS

В качестве методологической основы исследования выступает вторичный анализ данных официальной статистики и исследовательских центров рекрутинговых компаний. Анализ данных Федеральной службы государственной статистики (далее – Росстат) за период с 2010 г. по настоящее время позволил проследить развитие инновационных процессов на территории России. Результаты исследований рекрутинговых компаний дали возможность рассмотреть современные тенденции на рынке труда, обозначить вопросы удовлетворенности трудом и ряд других социально-психологических проблем в социально-трудовой сфере.

В качестве основных источников, подлежащих анализу, выступили:

- официальные данные Росстата: затраты на инновационную деятельность организации (данные с 2010 г. по 2022 г.); использование цифровых технологий организациями по РФ, субъектам РФ и видам экономической деятельности (данные с 2003 г. по 2022 г.); уровень инновационной активности организаций (с 2010 г. по 2022 г.);
- результаты исследований крупнейшей российской платформы онлайн-рекрутинга HeadHunter: опрос о смене работы (2023 г., n=2 326 российских соискателей); опрос об эмоциональном состоянии (2023 г., n = 1 960 российских соискателей, n = 150 российских работодателей); опрос о хронической усталости (2023 г., n = 1 883 российских соискателя); опрос о выгорании (2022 г., n = 1 815 российских соискателей);
- результаты исследования рынка труда и заработных плат крупной рекрутинговой компании Get Experts (2022 г., n = 2 016 респондентов – работодателей и профессионалов).

Вопросы государственного регулирования инновационной деятельности организаций и использования трудовых ресурсов страны рассмотрены

с опорой на изучение следующих нормативных актов РФ: Указ Президента России от 9.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы»¹; Приказ Министерства науки и высшего образования России от 10.01.2022 г. № 16 «Об утверждении общих объемов контрольных цифр приема по специальностям и направлениям подготовки и (или) укрупненным группам специальностей и направлений подготовки для обучения по образовательным программам высшего образования, а также по группам научных специальностей и (или) научным специальностям для обучения по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета на 2023/24 учебный год»²; Распоряжение Правительства РФ от 20.04.2015 № 696-р «Об утверждении перечня субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным» (ред. от 09.06.2022)³.

ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ РОССИИ / INVESTING IN INNOVATIVE DEVELOPMENT OF RUSSIA

Изучение комплекса процессов трудового взаимодействия работника всегда имело высокую степень актуальности. Выбор государственной стратегии в пользу развития информационного общества существенно повлиял на специфику трудовых процессов в России. Кроме того, изменение повседневных жизненных практик населения в сторону их цифровизации способствует интеграции цифровой экономики в хозяйственную деятельность.

¹ Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы». Режим доступа: <http://static.kremlin.ru/media/acts/files/0001201705100002.pdf> (дата обращения: 14.11.2023).

² Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 10.01.2022 г. № 16 «Об утверждении общих объемов контрольных цифр приема по специальностям и направлениям подготовки и (или) укрупненным группам специальностей и направлений подготовки для обучения по образовательным программам высшего образования, а также по группам научных специальностей и (или) научным специальностям для обучения по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета на 2023/24 учебный год». Режим доступа: https://www.minobrnauki.gov.ru/documents/?ELEMENT_ID=45886 (дата обращения: 14.11.2023).

³ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 20.04.2015 г. № 696-р «О перечне субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным» (с изменениями и дополнениями). Режим доступа: <https://base.garant.ru/70984402/?ysclid=ltn17h7vf5984631798> (дата обращения: 15.11.2023).

Указ Президента России от 9.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы»⁴ дает определение информационному обществу, представляющему собой социальную систему, в которой информация и уровень ее применения и доступности кардинальным образом влияют на экономические и социокультурные условия жизни граждан.

Вопреки кризисным явлениям, важно отметить, что уровень инновационной активности, общие затраты на инновационную деятельность организаций РФ показывают качественный рост. Согласно официальным данным Росстата, общие затраты на инновационную деятельность организаций России в 2022 г. составили 2 662 571,1 млн руб.⁵ Из них затраты на обучение и подготовку персонала достигли 3 438,1 млн руб.; на планирование, разработку и внедрение новых методов ведения бизнеса, организации рабочих мест и внешних связей – 4 522,5 млн руб.; на приобретение прав на патенты и лицензии, патентование – 40 278,2 млн руб.; на инжиниринг – 127 454,7 млн руб.; на приобретение оборудования – 997 677,1 млн руб.; на исследование и разработку инновационных производственных процессов – 1 096 211,1 млн руб.

Стоит отметить, что показатели инвестиционной активности инновационной деятельности демонстрировали уверенный рост с 2010 г., когда затраты равнялись 400 803,8 млн руб.

Распределение затрат на инновационную деятельность организаций по субъектам выглядит следующим образом: Центральный федеральный округ – 1 115 066,8 млн руб. (в том числе Москва – 722 407,5 млн руб.); Приволжский федеральный округ – 630 342,5 млн руб. (в том числе Республика Татарстан – 258 177 млн руб.). Наименьшие затраты отмечены в Северо-Кавказском федеральном округе, где составили 8 291,3 млн руб.

Средний уровень инновационной активности организаций РФ в 2022 г. равен 11 %⁶. Наиболее активные в инновационной сфере организации, как и следовало ожидать, заняты научными исследованиями и разработками (43,6 %).

⁴ Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы». Режим доступа: <http://static.kremlin.ru/media/acts/files/0001201705100002.pdf> (дата обращения: 14.11.2023).

⁵ Федеральная служба государственной статистики. Наука, инновации и технологии. Инновации. Затраты на инновационную деятельность организаций (с 2010 г.). Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/statistics/science> (дата обращения: 17.11.2023).

⁶ Федеральная служба государственной статистики. Наука, инновации и технологии. Инновации. Уровень инновационной активности организаций (с 2010 г.). Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/statistics/science> (дата обращения: 17.11.2023).

Высоки показатели обрабатывающего производства: производство компьютеров, электронных и оптических изделий – 48,4 %; производство электрического оборудования – 38,5 %.

В наименьшей степени инновационная активность проявилась в таких видах экономической деятельности, как строительство – 3,9 %; деятельность головных офисов, консультирование по вопросам управления – 3,7 %; транспортировка и хранение – 3,7 %; выращивание многолетних культур – 3,6 %; рекламная деятельность и исследование конъюнктуры рынка – 2,3 %.

Представленные показатели свидетельствуют о неравномерности инновационных процессов, протекающих на территории страны. Существуют временные, технологические, отраслевые, региональные и прочие разрывы, препятствующие развитию цифровой экономики. Безусловно, этому способствуют объективные причины, лежащие в основе продвижения и внедрения инновационных технологий.

В настоящее время успешная трудовая деятельность сотрудников все в большей степени зависит от распространения и использования цифровых решений и информационных технологий. По данным Росстата, удельный вес организаций, использующих специальные программные средства, составил в 2021 г. 68,1 %⁷. Удельный вес организаций, использующих персональные компьютеры, в 2022 г. достиг 79,6 %. Представленные данные продолжают тенденцию снижения указанного показателя с 2019 г. (93,5 %), но в целом отражают практически всеобщую компьютеризацию современных организаций. Стоит отметить, что в показателе учитывают именно наличие персональных компьютеров, не включая широко используемых в повседневной трудовой деятельности технических мобильных цифровых устройств.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что роль инвестирования в инновационное развитие страны является ключевой для обеспечения устойчивого экономического развития и социальной стабильности России. Государство создало политику, направленную на поддержку стартапов, инвестиций в научно-исследовательские разработки, развитие технопарков и инновационных кластеров.

⁷ Федеральная служба государственной статистики. Наука, инновации и технологии. Использование цифровых технологий организациями по Российской Федерации, субъектам Российской Федерации и видам экономической деятельности (с 2003 г.). Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/statistics/science> (дата обращения: 17.11.2023).

СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ / STATE OF THE LABOUR MARKET AND EMPLOYMENT PROMOTION IN RUSSIA

Согласно данным Росстата, показатель безработных в России за лето 2023 г. снизился до рекордно низких показателей и составил 3,0 % от рабочей силы.

Подобная обстановка вызвана множеством причин: демографический кризис, сверхсмертность вследствие пандемии, мобилизация, релокация, снижение миграционных потоков, рост неполной занятости и самозанятости.

Существенное преобладание спроса на рабочую силу (особенно высококвалифицированную) над предложением тормозит развитие цифровой экономики страны. Перечни причин, определяющих решение наемных работников не менять работу, и ключевых критериев выбора нового работодателя схожи и не претерпели существенных изменений. Среди них: конкурентная заработная плата, возможность карьерного роста, возможность удаленной работы, наличие социального пакета и компенсации расходов (на транспорт, спорт, повышение квалификации и др.), медицинская страховка (в том числе компенсация расходов, не покрываемых страховкой), интересный функционал и т.д. Отличительной особенностью результатов проведенного исследования можно назвать рост значимости стабильности компании на рынке. Данный критерий фигурирует в числе первых и как повод остаться, и как одно из оснований выбора нового работодателя, а потеря стабильности – одна из причин для увольнения. Также изменилось отношение специалистов, находящихся в поиске работы или планирующих выход на рынок, к видам занятости. Очень немногие согласны на фриланс или проектную работу, большинство (76,24 %) настроено только на постоянную занятость⁸.

Почти две трети сотрудников в 2022 г. (64,61 %) не планируют релокацию. 13,96 % говорят, что планируют, но в их компании нет такой возможности, поэтому сейчас они в поиске подходящей работы. Только 1,95 % из опрошенных уже уехали. О том, что их сотрудники уехали за границу, заявляют 46,77 % работодателей, при этом разрешили им работать удаленно только 4,72 %, остальные их уволили. У большинства (34,33 %) компаний такие случаи были единичными. 5,79 % сообщают, что число уволенных из-за релокации

⁸ Шамбер О. Обзор рынка труда и заработных плат 2022. Режим доступа: <https://getexperts.ru/research/salary-2022/> (дата обращения: 19.11.2023).

сотрудников не превысило 10 % от общей численности персонала и у 1,93 % оно оказалось выше⁹.

Авторы считают, что возможны следующие сценарии развития рынка труда в текущих условиях: оптимистический и пессимистический [Головенчик, 2018].

Первый вариант предполагает рост спроса на творческий труд. Он, как и управление, изобретательство, наладка, не в полной мере может быть заменен искусственным интеллектом. Развитие инновационных проектов может избавить сотрудников от рутины, высвободив важнейший ресурс – рабочее время.

Второй сценарий предполагает вытеснение человеческих вмешательств из производственного процесса. В результате у работников будет усиливаться отчуждение. Современная цифровизация социального устройства человеческой реальности непосредственно влияет на рассматриваемый феномен отчуждения.

По мнению отдельных экспертов, к 2030 г. рабочей силы будет количественно меньше, она будет старше, формально образованнее, кроме того будет наблюдаться тенденция исчезновения 50 % профессий [Головенчик, 2018]. Роль государства в содействии занятости является ключевой. Оно выполняет ряд функций, направленных на создание благоприятной среды для роста и развития рынка труда, стимулирования создания новых рабочих мест, повышения уровня занятости и обеспечения достойного уровня жизни для своих граждан.

Государственная политика в области содействия занятости разносторонняя. К примеру, в РФ существует ряд регионов, как правило, отдаленных от центральной части страны, имеющих производственные предприятия, гарантирующих высокий денежный доход (Республика Коми, Красноярский край, Сахалинская область и пр.¹⁰). Однако подобные регионы часто отличаются низкой плотностью населения, что не дает в полной мере реализовывать поддерживаемые и финансируемые государством проекты. Стать участником Программы повышения мобильности трудовых ресурсов может любой человек, обладающий востребованной профессией, ищущий работу и готовый к переезду.

Иная государственная программа России рассчитана на период с 2021 г. по 2024 г. – «Содействие занятости населения». Федеральный проект

реализуется при поддержке Министерства труда и социальной защиты РФ и Федеральной службы по труду и занятости в рамках национального проекта «Демография». Данный проект предназначен для поддержки наиболее уязвимых категорий граждан, в том числе людей старше 50 лет, женщин с маленькими детьми. Затраты образовательных организаций на обучение граждан Правительство возмещает с помощью грантов. В федеральном бюджете на эти цели в 2023 г. предусмотрено более 10,7 млрд руб.

Кроме того, государство играет важную роль в образовании и профессиональной подготовке. Государственные программы образования РФ адаптируются к требованиям рынка труда, чтобы обеспечить наиболее востребованные навыки и компетенции. Россия предоставляет бюджетные места направлениям подготовки, требующимся экономике страны. Так, лидерами бюджетных мест в вузах на 2023–2024 учебный год стали: Образовательные и педагогические науки (75 204 места), Клиническая медицина (47 800 мест), Информатика и вычислительная техника (47 276 мест), Сельское, лесное и рыбное хозяйство (28 256 мест), Машиностроение (4 826 мест)¹¹.

В целом государственная политика в области занятости стремится быть целенаправленной, гибкой и адаптивной к изменяющимся экономическим условиям. Эффективное планирование и координация между различными ведомствами и участниками рынка труда необходимы для достижения успеха в содействии занятости.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ / JOB SATISFACTION IN THE CONTEXT OF TRANSITION TO DIGITAL ECONOMY

Инновации трансформируют технологический прогресс, меняют способы производства и виды работы, что влияет на ожидания и требования работников.

Одним из ключевых факторов удовлетворенности трудом в условиях инновационного развития

¹¹ Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 10.01.2022 г. № 16 «Об утверждении общих объемов контрольных цифр приема по специальностям и направлениям подготовки и (или) укрупненным группам специальностей и направлений подготовки для обучения по образовательным программам высшего образования, а также по группам научных специальностей и (или) научным специальностям для обучения по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета на 2023/24 учебный год». Режим доступа: https://www.minobrnauki.gov.ru/documents/?ELEMENT_ID=45886 (дата обращения: 14.11.2023).

⁹ Шамбер О. Обзор рынка труда и заработных плат 2022. Режим доступа: <https://getexperts.ru/research/salary-2022/> (дата обращения: 19.11.2023).

¹⁰ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 20.04.2015 г. № 696-р «О перечне субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным» (с изменениями и дополнениями). Режим доступа: <https://base.garant.ru/70984402/?ysclid=ltn17h7vf5984631798> (дата обращения: 15.11.2023).

является возможность использования новых технологий и инструментов для улучшения эффективности и результативности работы. Новые инновационные решения позволяют автоматизировать рутинные задачи, улучшать качество работы и повышать эффективность процессов. Это дает сотрудникам возможность более полно проявлять свой потенциал, совершенствовать свои навыки и знания, а также работать более продуктивно.

Кроме того, инновационный прогресс обеспечивает новые возможности для саморазвития и профессионального роста. Работники могут принять участие в обучении новым технологиям и инструментам, получить доступ к новым знаниям и опыту, а также развивать свои лидерские и творческие навыки. Это позволяет им стать более ценными для своих работодателей и повысить свою конкурентоспособность на рынке труда.

В условиях инновационного развития общества удовлетворение от работы также зависит от того, насколько работники вовлечены в принятие решений и разработку новых идей. Компании, которые активно привлекают своих сотрудников к инновационному процессу, создают условия для их творчества и инициативности, могут рассчитывать на более высокий уровень их удовлетворенности трудом. Это также способствует привлечению и удержанию талантливых работников, которые готовы внести свой вклад в развитие компании и достижение ее целей.

Однако инновационное развитие также влечет за собой свои вызовы и трудности. Введение новых технологий, изменение рабочих процессов и увеличение объема информации может привести к перегрузке информацией, стрессу и неопределенности. Поэтому компании должны обеспечивать сотрудникам подходящую поддержку, обучение и доступ к ресурсам, чтобы они могли успешно справляться с вызовами инновационного развития и достигать высоких результатов.

В 2023 г. служба исследований крупнейшей российской платформы онлайн-рекрутинга HeadHunter выяснила, что почти у каждого третьего респондента (30 %) работа занимает самое важное место и отнимает большую часть времени; каждый пятый ставит семью выше, чем работу; еще 13 % полагают, что личное развитие важнее, чем работа. При этом лишь 11 % считают свою работу идеальной¹².

Важным показателем удовлетворенности трудом является текучесть кадров. В 2023 г. служба исследований HeadHunter обнаружила, что основная часть работающих респондентов планирует

¹² HeadHunter. Опрос: смена работы. Режим доступа: <https://hhcdn.ru/file/17463831.pdf> (режим доступа: 20.11.2023).

поменять работу в 2023 г. Двое из трех респондентов хотят сменить работу, так как не удовлетворены уровнем заработной платы; 55 % требуются больше возможностей роста и развития; трети опрошенных скучно справляться с текущими задачами; 30 % важно повысить собственную значимость на рабочем месте; 26 % хотят сменить отрасль или сферу; каждому четвертому не хватает понимающего и лояльного руководства; 19 % не устраивает должность; 17 % не хватает дружелюбной атмосферы и коллег¹³.

График работы (50 %), заработная плата (49 %), комфортные условия труда (48 %), стабильность компании (45 %), хорошее начальство (44 %) – основные ценности для соискателей¹⁴.

Основными причинами стресса на работе, по мнению соискателей, являются неуверенность в завтрашнем дне (46 %), новости, социально-политический контекст (34 %), руководство (32 %). По мнению работодателей, тремя причинами стресса на работе выступают объем работы (51 %), неуверенность в завтрашнем дне (43 %), личные причины (42 %)¹⁵.

Основная часть опрошенных соискателей, тех, кто работает по найму, заявила, что постоянный стресс на работе может привести к принятию решения об увольнении (83 %). 45 % даже уже меняли из-за этого место работы¹⁶.

Другое исследование рынка труда и заработных плат, проведенное Get Experts летом 2022 г., выявило следующее отношение организаций к программам по борьбе компании со стрессом сотрудников: большинство не реализует данные программы (54 %); 12 % не реализуют, но планируют; давно работают программы помощи у 8 %; 7 % компаний находятся в процессе внедрения программы помощи; давно работают программы диагностики и помощи у 7 % организаций; 4 % внедряют программы диагностики уровня стресса в компании; 4 % внедряют как программы диагностики, так и программы помощи; для 3 % данный вопрос неактуален, поскольку было принято решение о закрытии российского бизнеса; давно работают программы диагностики у 1 % респондентов¹⁷. В результате приведенного исследования можно утверждать, что примерно половина организаций не просто осознают влияние стресса на трудовое поведение сотрудников,

¹³ Там же.

¹⁴ Там же.

¹⁵ HeadHunter. Опрос: эмоциональное состояние. Режим доступа: <https://hhcdn.ru/file/17463836.pdf> (режим доступа: 20.11.2023).

¹⁶ Там же.

¹⁷ Шамбер О. Обзор рынка труда и заработных плат 2022. Режим доступа: <https://getexperts.ru/research/salary-2022/> (дата обращения: 19.11.2023).

но и предпринимают определенные меры для внедрения программ помощи и диагностики стресса работников.

Данное исследование указало на следующие инициативы борьбы со стрессом сотрудников организации: программы психологической помощи – 70 %; мероприятия, которые позволяют работникам обратить внимание на свое состояние и оказать себе первую помощь (вебинары, истории успеха, тренинги) – 61 %; корпоративные мероприятия (развлечения, тимбилдинги и др.) – 44 %; перевод на удаленную работу – 42 %; компенсация/проведение спортивных активностей – 31 %; повышение финансовой грамотности – 29 %; диагностика уровня стресса сотрудников (тестирование) – 21 %; помощь с релокацией в офисы компании в иных странах – 15 %; пересмотр объема обязанностей – 5 %; сокращенный график работы – 5 %; предоставление саббатикала (длительного неоплачиваемого отпуска сроком от 1 до 12 месяцев с сохранением места и должности) – 5 %; гибридный офис – 2 %¹⁸.

На начало 2023 г. почти каждый третий (31 %) чувствует хроническую усталость (практически каждый день). Хроническую усталость больше испытывают женщины (34 %), чем мужчины (28 %). При этом 45 % от общего числа респондентов заявили, что испытывают признаки эмоционального выгорания. Выгорание сотрудников в период турбулентности можно связать не столько с недостатками менеджмента, сколько с объективной рыночной ситуацией. Основными причинами выгорания считаются перегруженность задачами и коммуникацией, непредсказуемость изменений и неопределенность будущего, отсутствие признания и позитивной обратной связи.

Основными признаками усталости, с которыми чаще сталкиваются соискатели, выступают: плохое самочувствие и общая подавленность (48 %), проблемы со сном (45 %), повышенная тревожность (43 %), пессимистичность (41 %), низкая эффективность (35 %). Подобное состояние соискатели связывают с усталостью, которая накопилась за год (41 %), с сидячей работой (36 %), с личными семейными обстоятельствами (26 %), с негативным поведением начальства (26 %), с отсутствием отпуска (25 %)¹⁹.

Невнимательность руководства и отсутствие поддержки (59 %), не соответствующий ожиданиям размер заработной платы (58 %) и усталость от большого объема задач (55 %) являются главными

причинами выгорания на работе. Причем невнимательность руководства задевает больше мужчин, чем женщин (64 % и 57 % соответственно), но женщины чаще устают от большого количества задач (49 % и 57 % соответственно)²⁰.

Среди личных причин, которые вызывают выгорание, респонденты выделили неудовлетворенность своим финансовым состоянием (67 %), отсутствие возможности для полноценного отдыха (54 %), неудовлетворенность жильем и окружающей обстановкой (34 %), проблемы со здоровьем (31 %). Отсутствие полноценного отдыха больше влияет на женщин, чем на мужчин (58 % и 48 % соответственно)²¹.

Полис добровольного медицинского страхования (45 %), оплата дополнительного образования и курсов иностранных языков (38 %), корпоративный абонемент в фитнес-клуб (27 %), корпоративные услуги психолога и путевки в летние лагеря для детей сотрудников (15 %) – топ-5 предпочтительных методов нематериального поощрения до весны 2022 г. Начиная с весны 2022 г. повысился спрос на услуги психолога (26 %), при этом спрос на абонемент в фитнес-клуб спал до 23 %²².

Таким образом, в условиях становления и развития информационного общества, сопровождающихся повсеместным внедрением и использованием новых технологий и инструментов, способствующих повышению эффективности и результативности работы, удовлетворенность трудом во многом зависит от возможности их использования, вовлеченности сотрудников в принятие управленческих решений и разработку новых идей. Стремительное развитие техники и технологий требует постоянного саморазвития и профессионального роста, что способствует повышению конкурентоспособности на рынке труда. Однако отмечено, что инновационное развитие сопряжено с вызовами и угрозами, негативно влияющими на сотрудников, поскольку меняются рабочие процессы, увеличивается объем информации, и это приводит к перегрузке, стрессу, хронической усталости, выгоранию и неопределенности. Вторичный анализ результатов социологических исследований российского рынка труда свидетельствует о том, что в современных условиях приоритетными направлениями в работе с персоналом становятся разработка и внедрение программ благополучия сотрудников.

¹⁸ Шамбер О. Обзор рынка труда и заработных плат 2022. Режим доступа: <https://getexperts.ru/research/salary-2022/> (дата обращения: 19.11.2023).

¹⁹ HeadHunter. Опрос: хроническая усталость. Режим доступа: <https://hhcdn.ru/file/17463830.pdf> (дата обращения: 21.11.2023).

²⁰ HeadHunter. Опрос: выгорание. Режим доступа: <https://hhcdn.ru/file/17353373.pdf> (дата обращения: 21.11.2023).

²¹ Там же.

²² Там же.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ / RESEARCH RESULTS

Быстрое развитие современного информационного общества затрагивает все сферы общественной жизни. Особую актуальность приобретает исследование влияния инновационных изменений на трудовые отношения, поскольку именно от их успешной интеграции зависит развитие цифровой экономики страны. Следовательно, вопросы занятости населения, создания новых рабочих мест, обеспечения достойного уровня жизни, развития бизнеса, стимулирования предпринимательства и инноваций становятся ключевыми для разработки государственной политики, а также в работе предприятий и организаций.

В настоящее время успешная трудовая деятельность сотрудников все в большей степени зависит от распространения и использования цифровых решений и информационных технологий. На основе анализа данных официальной статистики выявлена неравномерность инновационных процессов, протекающих в стране; установлено, что уровень инновационной активности зависит от вида экономической деятельности (высокий уровень имеют организации, занимающиеся научными исследованиями и разработками, производством компьютеров, электронной техники; наименьшего уровня достигли сферы строительства, транспорта, рекламной деятельности). В этой связи роль инвестиций в инновационное развитие страны, региона, предприятия является первостепенной для устойчивого социально-экономического развития.

Вторичный анализ результатов исследований современного рынка труда, проведенных исследовательскими центрами крупных рекрутинговых компаний, свидетельствует о необходимости внимательного отношения к проблемам удовлетворенности трудом и текучести кадров. Среди основных причин неудовлетворенности трудом и, как следствие, текучести кадров выделяются экономические и социально-психологические. Исследования позволили обнаружить важные проблемы в системе социально-трудовых отношений (которые являются следствием повсеместного внедрения и применения новых технологий и инструментов, повышения требований к уровню компетентности сотрудников, увеличения объема информации), такие как стресс на работе, чувство хронической усталости, невнимательность руководства, отсутствие поддержки, увеличение нагрузки при сохранении размера заработной платы, выгорание. Следовательно,

в условиях инновационного развития приоритетным направлением в управлении персоналом современной компании становится готовность брать на себя ответственность как за финансовое, так и за социальное и эмоциональное благополучие сотрудников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ / CONCLUSION

В качестве основных выводов следует выделить следующие.

1. Информационное общество – это социальная система, в которой информация, уровень ее использования и доступности существенно влияют на экономические и социокультурные условия жизни граждан.

2. Уровень инновационной активности, общие затраты на инновационную деятельность организаций РФ показывают качественный рост. Наибольшие затраты приходятся на исследование и разработку инновационных производственных процессов, а также на приобретение оборудования. Самые активные в инновационной сфере организации заняты научными исследованиями и разработками (43,6 %); производством компьютеров, электронных и оптических изделий (48,4 %); производством электрического оборудования (38,5 %). Наименее активные заняты строительством (3,9 %); консультированием по вопросам управления (3,7 %); транспортировкой и хранением (3,7 %); выращиванием многолетних культур (3,6 %); рекламной деятельностью и исследованием конъюнктуры рынка (2,3 %). Представленные показатели обнаруживают неравномерность инновационных процессов, реализующихся на территории России.

3. Инвестирование в инновационное развитие страны играет важнейшую роль для обеспечения устойчивого экономического развития и социальной стабильности государства в условиях цифровой экономики.

4. Преобладающей тенденцией на рынке труда является рост значимости стабильности компании на рынке (45 % соискателей при выборе работодателя в первую очередь обращают внимание на стабильность организации) и постоянной занятости (76,24 % соискателей согласны только на постоянную занятость и не рассматривают фриланс и проектную работу; 64,61 % не планируют релокацию; для каждого второго важен график работы).

5. Важным показателем удовлетворенности трудом выступает текучесть кадров. Результаты исследований показали высокий уровень потенциальной текучести кадров (более 60 % наемных

работников хотят сменить работу). Основные причины: неудовлетворенность различными аспектами трудовой деятельности (60 % не удовлетворены размером заработной платы, 55 % – возможностями карьерного роста, 33 % – содержанием работы, 25 % – взаимоотношениями с руководством, 17% – социально-психологическим климатом в организации); постоянный стресс на работе (для 83 % наемных работников, а 45 % уже меняли место работы по этой причине); хроническая усталость (31 % соискателей находятся в таком состоянии); эмоциональное выгорание (характерно для 45 % работников).

6. Возможность применения новых технологий и инструментов для улучшения эффективности и результативности работы повышает удовлетворенность трудом. Сотрудники смогут развивать свой потенциал, навыки и знания и работать более продуктивно.

7. Инновационное развитие подразумевает определенные вызовы и трудности: перегрузка информацией, стресс и неопределенность, побуждающие принять в качестве приоритета заботу о сотрудниках.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Анисимов Р.И., Белова Н.И., Буланова М.Б., Великая Н.М., Воробьева И.В., Кученкова А.В. и др. От precarious занятости к прекарнизации жизни: монография. М.: Весь Мир; 2022. 364 с.

Бизюков П.В. Практика регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивости занятости: монография. М.: Центр социально-трудовых прав; 2013. 152 с.

Головенчик Г.Г. Трансформация рынка труда в цифровой экономике. *Цифровая трансформация*. 2018;4(5):27–43.

Заполева Е.О., Симонова А.А., Пить В.В. Социологический анализ удаленной работы как нового формата современной занятости населения в России. *Цифровая социология*. 2022;3(5):68–75. <https://doi.org/10.26425/2658-347X-2022-5-3-68-75>

Козина И.М. Формальные и неформальные механизмы трудового представительства и защиты в малом бизнесе. В кн.: Ядовские чтения: перспективы социологии: сборник научных докладов конференции, Санкт-Петербург, 14–16 декабря 2015 г. СПб: Эйдос; 2016. С. 156–164.

Козина И.М., Зангиева И.К. Защищенность труда и удовлетворенность работой в малом бизнесе. *Социологические исследования*. 2016;7:19–29.

Климова С.Г., Климов И.А. Опыт перехода российских компаний на удаленную работу в ситуации пандемии. *Социологические исследования*. 2021;7:50–60. <https://doi.org/10.31857/S013216250014470-0>

Стребков Д.О., Шевчук А.В. Трудовые ценности самостоятельной и организационной занятости. *Социологические исследования*. 2017;1:81–93.

Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П., Кученкова А.В. Субъективное благополучие на работе: исследовательские практики социологического измерения. *Социологические исследования*. 2021;10:37–49. <https://doi.org/10.31857/S013216250015546-3>

Темницкий А.Л. Роль ценностей самоутверждения в достижении благополучия у российских работников. *Социологический журнал*. 2022;1(28):61–79. <https://doi.org/10.19181/socjour.2022.28.1.8838>

Тихонова Н.Е., Каравай А.В. Влияние экономического кризиса 2014–2016 годов на занятость россиян. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2017;2:1–17. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2017.2.01>

Тощенко Ж.Т. Занятость как базовая характеристика социально-классовой структуры современного общества. В кн.: Прекариат: становление нового класса (опыт социологического анализа): монография. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга; 2020. С. 34–56.

Эфендиев А.Г., Гоголева А.С., Пашкевич А.В., Балабанова Е.С. Ценностно-мотивационные основы и реальность трудовой жизни российских работников: проблемы и противоречия. *Мир России. Социология. Этнология*. 2020;2(29):108–133. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2020-29-2-108-133>

REFERENCES

Anisimov R.I., Belova N.I., Bulanova M.B., Velikaya N.M., Vorobyova I.V., Kuchenkova A.V. et al. From precarious employment to precarisation of life: monograph. Moscow: Ves Mir; 2022. 364 p. (In Russian).

Bizyukov P.V. The practice of regulating labour relations in the conditions of unstable employment: monograph. Moscow: Centre for Social and Labour Rights; 2013. 152 p. (In Russian).

Efendiev A.G., Gogoleva A.S., Pashkevich A.V., Balabanova E.S. The values, motives, and work life reality of Russian employees: problems and contradictions. *Mir Rossii*. 2020;2(29):108–133. (In Russian). <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2020-29-2-108-133>

Goloventchik G.G. Transformation of the labor market in the digital economy. *Digital transformation*. 2018;4(5):27–43. (In Russian).

Klimova S.G., Klimov I.A. Experience of Russian companies in transition to remote work in the pandemic situation. *Sociological Studies*. 2021;7:50–60. (In Russian). <https://doi.org/10.31857/S013216250014470-0>

- Kozina I.M.* Formal and informal mechanisms of labour representation and protection in small business. In: Yadovskij readings: perspectives of sociology: Proceedings of the Conference, St. Petersburg, December 14–16, 2015. St. Petersburg: Ejdos; 2016. Pp. 156–164. (In Russian).
- Kozina I.M., Zangieva I.K.* Labor protection and job satisfaction in small businesses. *Sociological Studies*. 2016;7:19–29. (In Russian).
- Strebkov D.O., Shevchuk A.V.* Work values of self-employment and organization employment. *Sociological Studies*. 2017;1:81–93. (In Russian).
- Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P., Kuchenkova A.V.* Subjective well-being at work: research practices of sociological measurement. *Sociological Studies*. 2021;10:37–49. (In Russian). <https://doi.org/10.31857/S013216250015546-3>
- Temnitskiy A.L.* The role of self-affirmation values in achieving the well-being for Russian workers. *Sociological Journal*. 2022;1(28):61–79. (In Russian). <https://doi.org/10.19181/socjour.2022.28.1.8838>
- Tikhonova N.E., Karavay A.V.* The impact of the 2014–2016 economic crisis on the employment of Russian. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2017;2:1–17. (In Russian). <https://doi.org/10.14515/monitoring.2017.2.01>
- Toshchenko Zh.T.* Employment as a basic characteristic of social-class structure of the modern society. In: *Precariat: formation of a new class (experience of sociological analysis)*: monograph. Moscow: Center of Social Forecasting and Marketing; 2020. Pp. 34–56. (In Russian).
- Zapoleva E.O., Simonova A.A., Pit V.V.* Sociological analysis of remote work as a new format of current population employment in Russia. *Digital Sociology*. 2022;3(5):68–75. (In Russian). <https://doi.org/10.26425/2658-347X-2022-5-3-68-75>