

**ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ПРЕКАРИЗАЦИИ,
А ТАКЖЕ ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЕЁ ИССЛЕДОВАНИЯ***Долженко Руслан Алексеевич (snurk17@gmail.com)**ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»***Работа выполнена при поддержке Российского Фонда Фундаментальных Исследований (РФФИ) и администрации Алтайского края (тема проекта: «Исследование прекаризационной составляющей рынка труда Алтайского края», № проекта 16-46-220116)**

В статье рассмотрены сущность и содержание неустойчивой занятости или прекаризации, сформулировано авторское определение понятия. Сопоставлены между собой понятия «прекаризации занятости», «прекаризации труда», «общей прекаризации». Проведён анализ различных отечественных и зарубежных исследований этой темы, показано место прекаризации в системе трудовых отношений в организации с позиции системного подхода. Определены перспективные направления исследования прекаризации в контексте необходимости поиска путей её институционализации в системе трудовых отношений применительно к разным типам прекариатов, со стороны субъектов труда, которые инициировали усиление прекаризации.

Ключевые слова: Трудовые отношения, занятость населения, неустойчивая занятость, прекаризация занятости, прекаризация труда, общая прекаризация.

Введение

Проблемы в отечественной экономике, которые проявляют себя в настоящее время, не могут не сказаться на различных сторонах общественной жизни. Трудовые отношения всегда находились в большой зависимости от общей конъюнктуры рынка, и поэтому обострение противоречий в экономике не могло не сказаться на рынке труда. Все это приводит к тому, что в системе трудовых отношений обостряются проблемы, усиливаются несоответствия между тем «как должно быть» и тем «как есть», появляются новые, нестандартные формы занятости, с помощью которых субъекты труда пытаются решить свои личные задачи, зачастую игнорируя потребности друг друга.

О проблемах на рынке труда, связанных с разрастанием сектора нестандартной занятости, усилением неустойчивой занятости, ученые в области экономики труда не устают повторять почти с самого начала 21 века. Одной из таких негативных тенденций является прекаризация или «неустойчивая занятость», из-за которой субъекты труда не могут быть уверены в своей трудовой судьбе в ближайшие годы. Данная статья посвящена вопросам уточнения сущности прекаризации, определения направлений её исследования для последующей выработки предложений по её минимизации, потому что, несмотря на текущие преимущества, которые она влечёт для некоторых субъектов труда, в стратегической перспективе разрастание неустойчивой занятости влечёт за собой проблемы для всех участников трудовых отношений.

Сущность прекаризации и её уровни, степень изученности в научной среде

Сразу следует отметить, что, несмотря на общие представления о сущности прекариза-

ции у отечественных и зарубежных учёных, в первую очередь социологов, её место в общей системе трудовых отношений до сих пор однозначно не определено. Прекаризация предполагает минимизацию чувства уверенности работника относительно возможности выполнения им своих социальных, семейных и иных обязательств, а также обеспечения его прав в рамках трудового процесса. Помимо субъективной стороны (ощущения работника), прекаризация имеет и объективную сторону (реальное отсутствие обеспечения существования из-за проблем с работой). Однако в случае, когда подобное явление затрагивает не только трудовую сферу жизни человека, но выходит за её пределы, то использование уточняющих понятий, определяющих предметное поле прекаризации, таких как «занятость», «труд», «трудовые отношения» не совсем правильно.

В отечественных научных работах, как правило, речь идёт о «прекаризации занятости», в то время как зарубежными исследователями используются различные понятия, такие как: «прекаризация занятости», «прекаризация труда», «прекаризация» и др. Анализ работ российских учёных позволяет сделать вывод о том, что обособливание прекаризации контуром занятости упрощает восприятие её возможных последствий для системы трудовых отношений и трудовой деятельности вообще. В работе Котлярова И.Д. [1] показано, что в рамках понятия «формы занятости» смешиваются такие явления, как формы трудовых отношений и формы организации труда. Это приводит к размыванию исследовательского фокуса, вносит неразбериху в круг решаемых проблем, при том, что эти явления различаются принципиально.

Данный аспект можно проиллюстрировать следующим образом: в базе международных публикаций Scopus зарегистрировано 54 научные работы на тему «прекаризации занятости», в то время как общее число публикаций, в разной степени связанных с прекаризацией (ненадёжностью) в сфере труда составляет 253 (по состоянию на 01.07.2016). Пики интереса приходятся на 2011, 2013 и 2015 гг., что может быть объяснено немного запоздалой реакцией научной общественности на последствия экономических кризисов.

Следует отметить, что интерес отечественных учёных на этом фоне выглядит несколько перегретым, в отдельные годы в одной лишь России было опубликовано лишь в 2 раза меньше работ, чем во всём мире (согласно данным из E-Ibbrary и Scopus). Первым учёным

на постсоветском пространстве, который обратил внимание на проблему прекаризации, был Колот А.М. [2]. Согласно данным базы E-Ibbrary первой веховой публикацией на эту тему является работа коллектива авторов под руководством В.Н. Бобкова в 2011 году [3]. В ней речь идёт именно о неустойчивой занятости и её влиянии на систему социально-трудовых отношений. Увы, данное понятие на фоне доминирования в последующем англицизма «прекаризации занятости» не прижилось (в свою очередь в английском языке слово «precarious» также пришло извне). В базе РИНЦ за 2013 год было зарегистрировано уже 11 публикаций по прекаризации, в 2014 году – 15, а в 2015 году – 19. Сопоставление количества публикаций на данную тему приведено на рисунке 1.

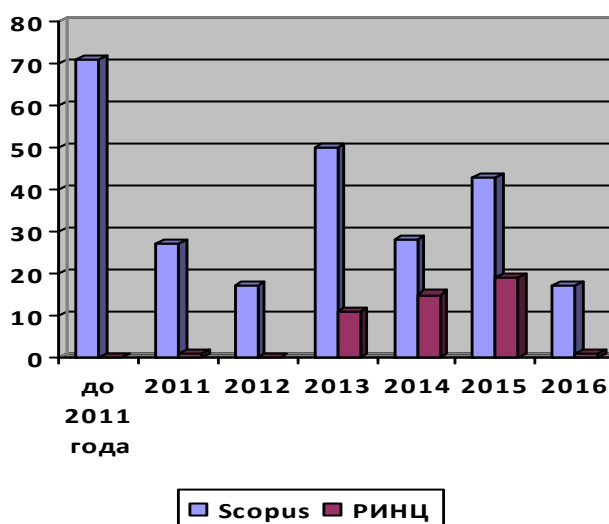


Рисунок 1. Количество научных статей, зарегистрированных в базах Scopus и РИНЦ (по ключевым словам)

Как видно из рисунка, тема неустойчивой занятости (прекаризации) не была объектом внимания со стороны отечественных исследователей до 2011 года. Именно кризис 2008 года и его последствия заставили работодателей искать способы снижения своих издержек, а учёных – изучать эту сферу трудовой жизни. Как известно, научные исследования общественной жизни страдают временными лагами.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что использование в отечественной научной литературе понятия «прекаризация занятости» не совсем уместно, когда речь идёт не только о её проявлении в деятельности граждан, связанной с удовлетворением личных и общественных потребностей, приносящей трудовой доход, т.е. в занятости. Если рассматриваются вопросы прекаризации, связанные с оскудени-

ем труда, уменьшением возможности полноценно его реализовывать работниками, то правильнее было бы использовать понятие «прекаризация труда» [4, с.101]. В свою очередь, если говорить об общем влиянии прекаризации на жизнь человека, в том числе отдельные её стороны, а не только трудовую – уточняющий контекстуальный конструкт в понятии излишен.

Также нужно отметить, что прекаризация может быть не только по отношению к работнику и его труду, но и по отношению к работодателю, когда он не может быть уверен в качестве результатов труда исполнителей, к государству – если в действующих условиях не обеспечена реализация трудового законодательства, работодатели и работники избегают следовать его требованиям.

Таблица 1

Субъекты труда, по отношению к которым возможна прекаризация

Субъект труда – источник прекаризации (тот, чьи действия лишают другой субъект труда гарантий)	Работник	Работодатель	Государство
Субъект труда – объект прекаризации (тот, кто лишается гарантий)	Работодатель	Работник	Работник
	Государство	Государство	Работодатель
	Работодатель + Государство	Работник + Государство	Работник + Работодатель

За рубежом основная часть публикаций была связана с исследованиями неустойчивой занятости в Европе (в первую очередь, Франции и Италии) и развивающихся странах. В российском сегменте научных публикаций данной проблеме стали уделять внимание лишь в последние годы, применительно к оценке влияния прекаризации на отдельные стороны общественной жизни, по отношению к разным категориям работников. Проанализируем, каким образом данное явление определяют различные учёные.

По мнению Бобкова В.Н. и Черных Е.А. неустойчивость занятости (прекаризация занятости) может быть определена как состояние, при котором на рынке труда повышается уровень неопределённости и риска трудовых отношений, а работа перестаёт служить источником средне- и долгосрочного планирования, и улучшения качества жизни экономически активного населения и индивида [5, с.30]. Однако если прекаризация – это состояние, для которого характерен определённый уровень неопределённости, то необходимо уточнение по поводу этого уровня – насколько он должен повыситься, для того, чтобы мы могли говорить о прекаризации на рынке труда? Отдельно следует отметить, что именно этими учёными был сделан важный акцент на одной из ключевых характеристик прекаризации, суть которой состоит в том, что для неё характерно перераспределение риска, связанного с трудовыми отношениями на работника. Важность данного критерия подчёркивается ещё в ряде работ, в частности [6]. С этим критерием трудно не согласиться.

В работе Яковлева Р.А. под неустойчивой занятостью понимается наличие в обществе рабочих мест, которые имеют какие-либо ограничения на использование трудового потенциала работников. [7, с. 9]. Однако в этом случае, в число критериев неустойчивой занятости (прекаризации занятости), не попадает перераспределение рисков, и не совсем понятно, кто именно из субъектов труда ограничен в использовании трудового потенциала – сами работники или их работодатели?

В работе Вердюк О.В. отмечено, что в качестве важнейшего критерия неустойчивости часто выступает соотношение с традиционными формами занятости, т.е. все то, что выходит за рамки нормы может быть определено как нестандартная/нестабильная занятость. Однако можно согласиться с учёным, что и для традиционных форм трудовых отношений могут быть характерны отдельные черты, не соответствующие нормативным требованиям. Место прекаризации не только внутри нестандартной занятости, но и в традиционной. В другой работе этого же автора [8, с.46], делается аналогичный вывод о том, что «неустойчивость занятости целесообразно рассматривать как некий континуум, распространяющийся на все формы и сектора занятости».

С учётом представления о прекаризации как о континууме форм между двумя полюсами стандартной и неустойчивой занятости, место прекаризации компоненты может быть отражено следующим образом (рис. 2).

Ключевое отличие данного подхода от аналогичных (например, работы Панова А.М. [9, с.6] состоит в том, что прекаризация компонента может быть представлена и в структуре стандартных форм занятости. Традиционно же её относят к сектору нестандартных трудовых отношений. Проведённый нами анализ показал, что представление о прекаризации как устойчивом, формализованном явлении, которое имеет конкретное, жёстко определённое место в системе занятости, в её части, где сосредоточены нестандартные, неформальные формы - слишком условно, не отражает процесс развития прекаризации. С нашей точки зрения необходим пересмотр теоретико-методологических подходов к исследованию прекаризации.

И, наконец, в работе Шкаратан О.И. прямо не операционализируется понятие «прекаризация», упоминается о ней, как о кризисе трудовых отношений, однако выделяются её критерии, на основании которых можно судить о содержании данного явления. К таковым были отнесены:

1. Нестабильная занятость или отсутствие гарантий занятости, связанных с защитой от самовольных увольнений, регулированием процесса найма и увольнения;

2. Нестабильность содержания труда, которая выражается в том, что работник вынужден менять не только место работы, но и сферу деятельности;

3. Нестабильность среднемесячной заработной платы и дохода, варьирование дохода от минимального уровня, характерного для культуры бедности, до медианного уровня в определённой территориальной общности;

4. Отсутствие подушки безопасности, которая могла бы возместить материальные трудности в жизни;

5. Низкая позиция работника во властной иерархии общества и компании;

6. Доступность социальных ресурсов;

7. Длительность пребывания в условиях нестабильности от 5 лет и более.

В данном виде, речь идёт не о прекаризации занятости или прекаризации труда, но о прекаризации вообще (*general precarity*). Приведённый перечень критериев не вызывает вопросов и является исчерпывающим.

И тогда иерархия понятий может быть представлена в следующем виде (рис. 3).



Рисунок 2. Место прекаризационной компоненты в системе форм занятости



Рисунок 3. Соотношение понятий «общая прекаризация», «прекаризация труда» и «прекаризация занятости»

Таким образом, проведя анализ понятия «прекаризация» среди отечественных учёных, а

также рассмотрев возможные варианты её проявления, мы предлагаем разграничить между

собой понятия «общая прекаризация», «прекаризация труда», «прекаризация занятости», определив каждое по отдельности, следующим образом:

Прекаризация занятости (employment precariousity) – нестабильная занятость, отсутствие гарантий занятости, связанных с защитой от самовольных увольнений, регулированием процесса найма и увольнения. Этому уровню прекаризации соответствуют первый критерий, выделенных в подходе Шкаратан О.И.;

Прекаризация труда (labor precariousity) – это ухудшение условий труда, оскудение содержания труда, снижение заработной платы, как следствие, нестабильность дохода. На этом уровне прекаризация приводит к нивелированию прав со стороны работников и обязанностей со стороны работодателя. К ней можно отнести целый комплекс проблем в сфере труда и трудовых отношений. Содержательная сторона прекаризации труда состоит не в том, что работники лишаются каких-либо прав, а в том, что при ней фактически происходит резкое снижение насыщенности содержания труда и связанных с ним отношений. Для идентифика-

ции данного уровня прекаризации можно воспользоваться критериями 2-4, представленными выше, а также 5 критерию в части властной иерархии компании;

И, наконец, общая прекаризация (general precariousity) – длительное пребывание индивида вне традиционных форм трудовых отношений, которое влечёт за собой уменьшение доступных социальных ресурсов, снижает его позицию в социальной иерархии, приводит к изоляции от общества. Этому уровню соответствуют 5-7 критерии из перечня Шкаратан О.И., за исключением положения во властной иерархии компании.

В работе Бобкова указано, что «безработица может рассматриваться как наивысшая степень прекаризации», однако это утверждение будет правильным, если речь идёт именно о прекаризации занятости и тогда вторым минимальным полюсом – будет наличие официального трудового договора, все гарантии, положенные по ТК РФ [3]. При прочих вариантах максимальный и минимальный уровень прекаризации будет иным (табл. 2).

Таблица 2

Полюса континуума прекаризации на разных уровнях

Уровень прекаризации	Максимальный уровень выраженности прекаризации	Минимальный уровень выраженности прекаризации
Прекаризация занятости	Безработица	Официальное трудоустройство с полным перечнем гарантий
Прекаризация труда	Отчуждение труда	Гуманизация труда
Общая прекаризация	«Социальная смерть»	Самоактуализация человека

Идея противопоставления прекаризации другим явлениям в сфере труда часто встречается в работах зарубежных учёных. Так прекаризация противопоставляется фордизму в работе Нельсона и Росситера [10], с точки зрения этих авторов, прекаризация как явление подрывает онтологические основы фордизма как концепции развития экономики. С нашей точки зрения, максимальное усиление прекаризации труда в итоге приводит к обострению отчуждения труда у работников. Кроме того, эта взаимосвязь двунаправлена: усиление отчуждения труда в трудовой жизни работника в итоге приводит к её прекаризации.

Как было отмечено ранее, сферой трудовых отношений прекаризация в зарубежных работах не ограничивается. В статье Кунста (Kunst) антиподом прекаризации определяется участие и ответственность, её воздействие на человека рассматривается через призму всей общественной жизни, в частности, политической зависимости [11].

В этой связи, можно говорить о континууме вариантов прекаризации для каждого из уровней (занятость, труд, жизнь), который включает в себя различные формы и проявления неустойчивости

В предлагаемом подходе, именно в прекаризации занятости лежит основание для развития остальных форм прекаризации, вызревания её до уровня общей прекаризации. Именно поэтому нужно более детально рассмотреть вопрос появления прекаризации занятости в системе трудовых отношений.

Место прекаризации занятости в общей системе трудовых отношений в организации

Для того, чтобы представить авторское видение места прекаризации занятости в общей системе трудовых отношений в организации воспользуемся системным подходом. Как известно, с точки зрения данной методологии любая система может быть представлена как структура, включающая в себя 3 компонента: вход, процесс, выход. И тогда система трудо-

вых отношений может быть представлена в следующем виде (рис. 4).



Рисунок 4. Система трудовых отношений и место прекаризации занятости в ней

Какое место в данной схеме занимает непосредственно прекаризация занятости? Прежде чем ответить на этот вопрос более подробно опишем содержание каждого из блоков.

На входе системы представлены: субъекты труда, имеющие собственные цели и не учитывающие цели других субъектов (работники, работодатели, государство), обстоятельства, действующие институты трудовых отношений (формальные и неформальные нормы и правила, регламентирующие трудовые отношения и заставляющие субъектов труда учитывать цели друг друга).

В процессе реализуется: непосредственная трудовая деятельность, в рамках которой действует совокупность гарантий по отношению к работнику, которые призваны компенсировать ему возможные риски, связанные с трудовой деятельностью. Под воздействием факторов трудовой среды, действующих норм и правил, инноваций и т.д., некоторые гарантии нивелируются, тем самым порождая отдельные проявления прекаризации занятости.

На выходе из системы представлены: экономические выгоды для одних субъектов, от-

сутствие гарантий для других, новые подходы к реализации трудовых отношений между субъектами с большей долей прекариационной составляющей.

Таким образом, источником прекаризации занятости является эгоизм субъекта труда, который пытается достичь свои цели, игнорируя цели других участников трудовых отношений, а также обстоятельства, условия, которые позволяют ему проявить этот эгоизм. Изучать прекаризацию нужно не анализируя трудовую жизнь субъектов, которые попадают под её действие, но тех, кто инициирует её появление своими действиями.

Бесспорно, детерминанты усиления прекаризации на отечественном рынке труда не ограничиваются только проявлением эгоистических мотивов субъектов труда. На данную тенденцию также влияют внешние структурно-функциональные изменения в экономике, обусловленные ускорением процессов, повышением уровня конкуренции, влекущие за собой дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, а также трансформация личных установок работника, в соответствии с которыми, он

сам может представлять собой источник прекаризации. Однако в данной работе мы ограничимся причинами трудового оппортунизма в силу того, что нас в первую очередь интересуют экономические детерминанты проявления прекаризации. Как отмечает Беляев В.И., трудовые отношения на уровне неформальных поведенческих характеристик персонала, всегда имеют тенденцию к оппортунизму [12, с. 61]. Но невозможность спрогнозировать результат отношений, обусловленный оппортунизмом одного из участников (в нашем случае работодателя) как раз и является причиной неустойчивости отношений, то есть прекаризации. В рам-

ках неоинституциональной экономической теории, именно оппортунизм, наряду с неопределённостью результата отношений выступает источником трансакционных издержек, снижает гарантии результата трудовых отношений.

На основе сопоставления мотивов субъектов труда в реализации трудовых отношений с позиции неоинституциональной экономической теории нами были выделены предпосылки и формы проявления трансакционных издержек, которые влекут за собой общее усиление прекаризации (табл. 3).

Таблица 3

Предпосылки и основные формы проявления трансакционных издержек субъектов труда в трудовых отношениях, влекущие усиление прекаризации

Предпосылка возникновения	Субъект труда		
	Работник	Работодатель	Государство
Неопределённость в системе	Издержки ведения переговоров; Издержки оппортунистического поведения агентов	Издержки поиска рыночной информации; Издержки спецификации и защиты прав собственности; Издержки обеспечения выполнения контракта	Издержки изменения
Нестабильность системы	Издержки получения льгот и привилегий	Издержки теневых операций (их низкий уровень в первую очередь приводит к усилению прекаризации)	Издержки обеспечения безопасности

Таким образом, с нашей точки зрения, работодатели предпочитают использовать неформальные и неустойчивые формы занятости в силу того, что традиционные формы отягощены большим уровнем дополнительных трансакционных издержек, снижающих в итоге прибыль бизнеса, ухудшающих возможности производства товаров, оказания услуг для клиентов. Им выгоднее переводить отношения «в тень», в силу того, что издержки теневых операций на общем фоне много меньше. На эти экономические предпосылки накладываются все прочие: личностные, организационные, рыночные факторы, которые в совокупности обостряют прекаризацию в системе трудовых отношений нашей страны.

Основные перспективные направления исследования прекаризации

Таким образом, актуальность исследования прекаризации не вызывает сомнений, но в каких направлениях должна вестись подобная работа? На основе сопоставления результатов различных зарубежных и отечественных исследований в области прекаризации, можно сформулировать следующие рекомендации и направления изучения данной сферы.

1. Переход от описательных исследований к прогностическим и рекомендательным. Увы, но большая часть научных работ, заостряя внимание на описание ситуации «как есть», в ответ

не предлагает варианты «как должно быть» и «что нужно для этого сделать». Необходим конкретный заказ со стороны государства на проработку направлений снижения уровня прекаризации, формализации скрытых, неустойчивых форм занятости, включения их в регулятивное поле трудового законодательства.

2. Дифференциация типов прекаризации, исследование её проявлений как континуума, то есть в более широком контексте. С нашей точки зрения необходима адресная работа по отношению к различным типам прекаризации, через сегментацию прекариатов и разработку предложений для субъектов труда, позволяющих нивелировать негативные последствия прекаризации. Данная задача уже обозначается рядом исследователей, несмотря на сложности методологического характера в сегментации прекариев. Как верно отметил старший научный сотрудник ЛЭСИ НИУ ВШЭ А. Шевчук в своём выступлении на тему прекаризации занятости: «при рассмотрении тенденции стоит говорить о прекаризации, а группы со сходными характеристиками – о прекариях. Разделение прекариев на отдельные группы, равно как и их объединение, является проблематичным, пока не существует очевидного решения этой пробле-

мы»¹. Данное направление деятельности может быть осуществлено в рамках маркетинга трудовых отношений. Инструментарий маркетинга предполагает формирование маркетинговых стратегий через исследование внутренней и внешней среды организации, анализа потребителей, их сегментацию и таркетинг, разработку маркетинг-микса для продукции компании. С нашей точки зрения маркетинг трудовых отношений в рамках схожего инструментария может осуществляться через анализ рынка труда, и представленных на нём работодателей, исследование рабочей силы и её структуры, с выделением сегментов, проработку таркетинга предложений работодателей под конкретные сегменты работников, разработку комплекса маркетинга трудовых функций для работников. Данное научное направление лишь только начинает зарождаться в рамках отечественной науки экономики и социологии труда. В данном случае речь идёт не о маркетинге персонала организации (как в работе Кибанова А.Я. и Дураковой И.Б. [13]), а именно, о маркетинге трудовых отношений.

3. Оценка стратегических перспектив усиления прекаризации труда и её воздействия на различные стороны общественной жизни (здоровье, демография, политика и др.). Например, согласно данным Банка России в долгосрочной перспективе сохранение высокого уровня неформальной занятости существенно влияет на перспективы роста экономики, усиливает сегментацию рынка труда. Однако неустойчивая занятость также оказывает негативное влияние на все стороны общественной жизни. Это направление, увы, лишь точно исследуется отечественными учёными.

4. Необходимо более пристальное изучение положительных сторон прекаризации труда, её влияния на развитие системы трудовых отношений. Не стоит забывать, что рост неформальной занятости стабилизирует уровень безработицы на рынке труда, но это воздействие имеет определённые пределы. Положительные аспекты прекаризации до сих пор не изучены.

5. Исследование субъектов труда, действия которых инициируют усиление прекаризации. В случае если речь идёт о прекаризации работников, то нужно изучать те факторы, которые повлекли обстоятельства, вынудившие работодателя перестать следовать требованиям трудового законодательства, а также причины, по которым государство допустило их появление. Данная задача предполагает исследование не отношения работников к своей занятости, чтобы идентифицировать уровень их субъективной прекаризации, а работодателей и причин, кото-

рые, по их мнению, влекут усиление неустойчивой занятости.

6. Как результат, необходимо исследование роли государства в формировании механизма адекватных регулятивных действий в ответ на стихийные изменения в системе трудовых отношений. Требуется идентификация факторов, мешающих институционализации неустойчивых практик, в том числе и через анализ зарубежного опыта в данной сфере.

7. Отдельно необходимо акцентировать внимание на актуальности учёта региональных особенностей проявления прекаризации в сфере трудовых отношений. Актуальность региональных исследований может быть проиллюстрирована тем фактом, что в последние годы, ведущие отечественные научные фонды (РНФ, РФФИ, РГНФ, РФФИ) активно поддерживают региональные исследования проблем в сфере занятости, в частности, нестабильной занятости в РФ и др. В настоящее время осуществляются исследования: структуры рынка труда и уровня прекаризации занятости в Воронежской области под руководством Федченко А.А., национальных и субрегиональных особенностей прекаризации занятости в республике Башкортостан, которое осуществляет Баймурзиной Г.Р., работа над определением портрета типичного прекариата в Алтайском крае под руководством Лобовой С.В., завершена оценка выраженности нестандартной занятости в Свердловской области научным коллективом под руководством Тонких Н.В. и др. Считаем, что необходима координация данной работы в рамках единого методологического центра, которым мог бы выступить «Всероссийский центр уровня жизни» под руководством Бобкова В.Н., осуществляющего в настоящее время всероссийское исследование неустойчивой занятости населения.

Заключение

Подчинение традиционных сфер экономики требованиям современной экономики приводит к тому, что работники, занятые в массовом индустриальном производстве либо в сфере предоставления простых услуг, получают низкую заработную плату, им предоставляется минимальный уровень социальных гарантий, одновременно от них требуется, чтобы они жертвовали все свои ресурсы во благо организации – временные, физические, интеллектуальные, эмоциональные и другие.

Проведённый нами анализ показал, что прекаризация как явление неоднородно, затрагивает разных субъектов труда, выражает себя на разных уровнях. Необходим пересмотр представлений о последствиях усиления прекаризации занятости в долгосрочной перспективе. Если сравнить систему трудовых отношений с деревом, то прекаризация занятости заражает его корни, прекаризация труда – делает нежизнеспособным ствол и, наконец, общая

¹ <https://ecsoclab.hse.ru/news/195259432.html>

прекаризация уничтожает листву. Поэтому задача исследователей – состоит в том, чтобы идентифицировать на каком уровне развития прекаризация находится у исследуемых работников в настоящее время, изучить факторы со стороны прочих субъектов труда, которые привели к её усилению, разработать предложения и рекомендации для государства по доработке, актуализации трудового законодательства, которые эти факторы устраняют.

Литература

1. Котляров И.Д. Нетрадиционные формы занятости: попытка содержательного анализа // Соціально-трудо́ві відносини: теорія та практика. Збірник наукових праць. – 2014. - № 1. – С. 217-222
2. Колот А.М. Соціально згуртованість як доктрина забезпечення стійкого розвитку суспільства в умовах глобальних викликів / А.М. Колот // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Випуск 14. – 2009. – Тернопіль, «Економічна думка». – С. 76-84
3. Бобков В.Н., Черных Е.А., Алиев У.Т.О., Курильченко Е.И. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений // Уровень жизни населения регионов России. 2011. № 5. С. 13-26.
4. Шкаратан О. И., Карачаровский В. В., Гасюкова Е. Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994-2013 гг.) // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 99-110.
5. Бобков В.Н., Черных Е.А. Влияние неустойчивой занятости на переходы молодёжи на рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3 (193). С. 23-55.
6. Котляров И.Д. Проблемы регулирования нестандартных форм занятости // Вопросы регулирования экономики. 2015. Том 6, №1. С.55-66
7. Яковлев Р.А. Неустойчивая занятость и регулирование минимальной заработной платы // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4(194). С. 8–17
8. Вередюк О.В., Бобков В.Н. Неустойчивость занятости как современная проблема и исследовательская категория // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 6 (184). С. 43-51.
9. Панов А.М. Неустойчивая занятость: концептуализация понятия и критерии оценки // Вопросы территориального развития. 2016. № 3 (33). С. 10.
10. Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception Neilson, Brett. Theory, Culture & Society: Explorations in Critical Social Science Volume: 25 Issue 7-8 (2008) ISSN: 0263-2764 Online ISSN: 1460-3616
11. Kunst, B. The institution between precarization and participation // Performance Research. Volume 20, Issue 4, 4 July 2015, Pages 6-13
12. Беляев, В.И. Институционализация трудовых отношений и преодоление оппортунизма персонала на промышленных предприятиях / В.И. Беляев, О.В. Кузнецова, О.Н. Пяткова, Н.Ю. Шихалева // Вестник Томского государственного университета. Экономика. - 2013. - №3 (23) – С.61-70.
13. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. М.: 2009. — 301 с.

УДК 331.582

РАЗВИТИЕ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Карякин Александр Михайлович (karyakin@economic.ispu.ru)

Юникова Алеся Владимировна

ФГБОУ ВО «Ивановский государственный энергетический университет им. В.И. Ленина»

Исследуются методы оценки успешности профессиональной деятельности персонала. Предложены основные элементы модели динамической оценки профессиональной деятельности персонала атомных станций.

Ключевые слова: успешность; методы оценки; модель оценки; критерии оценки.

Атомная энергетика является важной частью энергетики страны, поскольку обладает широкими возможностями для постепенного замещения значительной части энергетики на органическом топливе, имеет развитую производственно-строительную базу и достаточные мощности по производству ядерного топлива. Доля выработки электроэнергии атомными станциями в России в 2014 г. составляла около

16% всего производимого электричества. При этом в Европейской части страны доля атомной энергетики достигает 30%, а на Северо-Западе – 37%.

Безопасная и стабильная работа атомной энергетики обеспечивается тщательной проработкой проблем, связанных с различными этапами существования объектов атомной энергетики (ОАЭ): выбор площадки строительства,