

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ



DOI: 10.26794/2404-022X-2024-14-1-133-148
УДК 331.5.024.5(045)
JEL J80

Особенности реализации концепции управления условиями достойного труда на малых и средних предприятиях строительной отрасли

К.В. Гилева

Сибирский государственный университет путей сообщения, Новосибирск, Россия;
Новосибирский государственный технический университет, Новосибирск, Россия

АННОТАЦИЯ

В современных условиях развитие любой отрасли напрямую зависит от обеспеченности высококвалифицированными трудовыми ресурсами. Вследствие постоянного дефицита кадров работодателям важно реализовывать системные меры по привлечению, закреплению и оптимальному использованию требуемых специалистов различной квалификации. Именно эти задачи решает предприятие при организации кадровой работы согласно базовым принципам и идеям достойного труда. Строительная отрасль в Российской Федерации является одной из наиболее динамично развивающихся, вносящих существенный вклад в ВВП страны, но компании из этой сферы сталкиваются с глобальным дефицитом как рабочей силы, так и высококвалифицированных специалистов. Также следует отметить, что данный сектор считается одним из наиболее травмоопасных, требующих повышенного внимания к безопасности труда. **Цель исследования** заключается в выявлении комплекса внешних и внутренних факторов, определяющих особенности управления достойным трудом на предприятиях строительной отрасли. Для ее достижения использовались **методы** междисциплинарного анализа научной литературы и нормативно-правовой базы, экономического анализа и аналитической статистики. Применение встречного моделирования позволило декомпозировать теоретическую модель управления достойным трудом и выделить реальные условия производственно-финансовой и социально-экономической деятельности предприятий строительного комплекса. Результаты исследования связаны с выявлением роли государственной политики, рынка труда, общих тенденций строительной отрасли, профессионального образования, а также кадровой политики внутри организации в процессе реализации концепции достойного труда. Сделанные выводы могут быть интересны руководителям строительных компаний и служб управления персоналом для анализа собственной практики и проведения мероприятий по внедрению принципов достойного труда на отдельных предприятиях этой экономической сферы.

Ключевые слова: устойчивое развитие; индикаторы устойчивого развития; достойное качество трудовой жизни; управление условиями достойного труда; внешние и внутренние факторы достойного труда

Для цитирования: Гилева К.В. Особенности реализации концепции управления условиями достойного труда на малых и средних предприятиях строительной отрасли. *Управленческие науки = Management Sciences*. 2024;14(1):133-148. DOI: 10.26794/2404-022X-2024-14-1-133-148

ORIGINAL PAPER

Features of the Implementation of the Concept of Managing Decent Work Conditions at Small and Medium-Sized Enterprises in the Construction Industry

K.V. Gileva

Siberian Transport University, Novosibirsk, Russia;
Novosibirsk State Technical University, Novosibirsk, Russia

ABSTRACT

In modern conditions, the development of any industry directly depends on the provision of highly qualified labor resources. Due to the constant shortage of personnel, it is important for employers to implement systematic measures to attract, retain

© Гилева К.В., 2024

and optimally use the required specialists of various qualifications. It is these tasks that the enterprise solves when organizing personnel work in accordance with the basic principles and ideas of decent work. The construction industry in the Russian Federation is one of the most dynamically developing, making a significant contribution to the country's GDP, but companies from this sector are faced with a global shortage of both labor and highly qualified specialists. It should also be noted that this sector is considered to be one of the most hazardous, injury-prone and requiring increased attention to occupational and labor safety. The purpose of the study is to identify a set of external and internal factors that determine the features of decent work management at enterprises in the construction industry. To achieve this goal, the methods of interdisciplinary analysis of scientific literature and the regulatory framework, economic analysis and analytical statistics were used. The application of counter modeling made it possible to decompose the theoretical model of decent work management and highlight the real conditions of the production, financial and socio-economic activities of enterprises in the construction complex. The results of the study are related to identifying the role of government policy, the labor market, general trends in the construction industry, vocational professional education, as well as personnel policies within the organization in the process of implementing the concept of decent work. The conclusions drawn may be of interest to managers of construction companies, and human resources and personnel management services for analyzing their own practices and carrying out measures to introduce the principles of decent work at individual enterprises in this economic sphere.

Keywords: sustainable development; sustainable development indicators; decent quality of working life; decent work conditions management; external and internal factors of decent work

For citation: Gileva K.V. Features of the implementation of the concept of managing decent work conditions in small and medium-sized enterprises in the construction industry. *Upravlencheskie nauki = Management Sciences*. 2024;14(1):133-148. (In Russ.). DOI: 10.26794/2404-022X-2024-14-1-133-148

ВВЕДЕНИЕ

Строительная отрасль в Российской Федерации относится к числу наиболее динамичных и успешных секторов народного хозяйства. Ее вклад в ВВП в 2022 г. составил 0,5%; введено в эксплуатацию на 10% больше строительных объектов, чем в 2021 г. Запускаются программы модернизации коммунальной инфраструктуры, благоустройства общественных пространств, ведется работа по предоставлению инфраструктурных бюджетных кредитов и совершенствованию политики ипотечного кредитования¹. Все вышесказанное позволяет считать строительный макросектор важнейшим потребителем трудовых ресурсов государства, вносящим существенный вклад в достижение социально-экономической устойчивости всей страны.

Одной из существенных проблем отрасли является выраженный дефицит как рабочих кадров, так и высококвалифицированных специалистов. Эта ситуация обусловлена внутренними структурными изменениями в стране, особенностями миграционной политики и общей нехваткой людских ресурсов на региональных рынках труда. В этой связи важно поднимать вопрос привлечения рабочих рук в отрасль, а также сохранения и закрепления кадров на предприятиях строительного сектора прежде

всего через реализацию принципов достойного труда и поддержания высокого качества трудовой жизни работников.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Устойчивое развитие современных социально-экономических систем основано на оптимальном использовании человеческого капитала. Именно этот ресурс выступает ключевым индикатором развития экономики, а ее антропоцентричность становится важнейшей чертой государственной кадровой политики [1].

Концепция устойчивого развития как основное направление долгосрочной экономической стратегии принята в Российской Федерации в 1996 г. Цели устойчивого развития интегрированы в государственную политику и закреплены на уровне законодательных и нормативных правовых актов, основным из которых является Указ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»², а большая их часть, напрямую связанная с обеспечением условий достойного труда, включена в наиболее значимые конвенции и программы Международной организации труда (МОТ) — «О социальной

¹ Марат Хуснуллин подвел итоги года на заседании президиума Правительственной комиссии по региональному развитию. 29.12.2022. URL: <http://government.ru/news/47468/> (дата обращения: 27.06.2023).

² Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». URL: <https://rg.ru/documents/2018/05/08/president-ukaz204-site-dok.html> (дата обращения: 12.06.2023).

справедливости»³, «О будущем сферы труда»⁴, «Декларация об основополагающих принципах в сфере труда»⁵. Документы МОТ ратифицированы в России и выступают глобальными ориентирами для таких национальных проектов, как «Демография»⁶, «Производительность труда»⁷, «Здравоохранение»⁸, «Образование»⁹.

При рассмотрении факторов, определяющих достойный труд, необходимо отразить взаимосвязь его параметров с качеством трудовой жизни [2]. О.В. Зонова понимает под последним такую совокупность условий, организации и охраны труда, которая приводит к максимальному развитию человеческого капитала организации и «который не может быть реализован в полной мере, если условия труда не отвечают требованиям техники безопасности, создают угрозу сохранения, поддержания работоспособности и профессиональной активности» [3]. Авторы исследований по данной теме важнейшими компонентами качества трудовой жизни, помимо условий и организации труда, называют карьерный рост, медицинское обслуживание, систему профессиональной подготовки

и развития персонала, психологический климат и т.д. [4].

Л.Г. Миляева разводит понятия «качество трудовой жизни» и «достойное качество трудовой жизни» (ДКТЖ), интегрируя последнее именно в концепцию управления условиями достойного труда [5]. По ее мнению, функционал ДКТЖ должен состоять из следующих функций:

- стимулирующей, нацеливающей работника на высокопроизводительный труд с максимально полным использованием своего потенциала;
- защитной, определяющей уровень охраны труда и соблюдения трудового законодательства на предприятии;
- организационной или воспроизводственной, связанной с высоким уровнем организации обучения и переподготовки работников;
- статусно-карьерной, обеспечивающей реализацию карьерных траекторий, наиболее соответствующих личным устремлениям и способностям работника;
- социально-психологической, обеспечивающей высокий уровень зрелости организационной культуры, благополучный социально-психологический климат;
- управленческой, предполагающей реализацию активной рациональной кадровой политики, наличие механизмов кадрового планирования и прогнозирования, а также превентивных программ и планов стратегического развития.

Соотнесем параметры достойного труда [6] с критериальными индикаторами ДКТЖ (табл. 1).

Сравнительный анализ показывает, что на предприятиях реализовать принципы и механизмы управления достойным трудом можно, руководствуясь методологией формирования достойного качества трудовой жизни, а именно — посредством использования расширенного перечня индикаторов, а также диагностического инструментария, позволяющего оценить как отдельные функции ДКТЖ, так и его интегральный показатель.

ГИПОТЕЗЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Теоретические основы изучаемых процессов представлены с позиций системного, квалификационного, компетентностного, личностно-деятельностного и ситуационного подходов. Основные принципы и положения этих подходов позволили обозначить ключевые направления развития концепции дос-

³ Декларация МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации». Принята Международной конференцией труда на ее 97-й сессии, Женева. 10.06.2008. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf (дата обращения: 27.08.2023).

⁴ Декларация МОТ «О будущем сферы труда». Международная конференция труда. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_715175.pdf (дата обращения: 27.08.2023).

⁵ Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Принята Генеральной конференцией Международной организации труда на ее 86-й сессии, Женева. 18.06.1998. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml (дата обращения: 27.08.2023).

⁶ Национальный проект «Демография». Минтруд России (официальный сайт). URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/demography> (дата обращения: 28.03.2024).

⁷ Национальный проект «Производительность труда». Министрство экономического развития Российской Федерации (официальный сайт). URL: https://www.economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyy_proekt_proizvoditelnost_truda/ (дата обращения: 28.03.2024).

⁸ Национальный проект «Здравоохранение». URL: <https://национальныепроекты.рф/projects/zdravookhranenie> (дата обращения: 28.03.2024).

⁹ Национальный проект «Образование». Минпросвещения России (официальный сайт). URL: <https://edu.gov.ru/national-project/about/> (дата обращения: 28.03.2024).

Таблица 1 / Table 1

Сравнительный анализ параметров достойного труда с индикаторами достойного качества трудовой жизни / Comparative analysis of decent work dimensions with indicators of a decent quality of working life

Функции ДКТЖ / Functions of a decent quality of working life	Критериальные индикаторы ДКТЖ / Criteria indicators of a decent quality of working life	Индикаторы оценки эффективности областей управления достойным трудом / Indicators for assessing the effectiveness of decent work governance areas	Направления реализации управления достойным трудом / Directions for implementing decent work management
Стимулирующая	Уровень заработной платы; система премирования; уровень трудовой мотивации	Динамика ФОТ; коэффициент конкурентоспособности заработной платы	Управление оплатой труда
Защитная	Уровень лояльности персонала; условия труда; соблюдение трудовых гарантий	Количество нарушений, связанных с несоблюдением законодательства об охране труда	Управление условиями труда
Организационная	Система организация труда; содержание труда; система нормирования труда	Количество мероприятий, связанных с организационным развитием; доля затрат на обучение в бюджете на персонал	Управление организационным и индивидуальным развитием
Статусно-карьерная	Система оценки и аттестации персонала; система переподготовки (повышения квалификации); система карьерного роста		
Социально- психологическая	Психологический климат; организационная культура; социальные гарантии	-	-
Управленческая	Кадровая политика; кадровая ситуация; система кадрового планирования и прогнозирования	Коэффициент удовлетворенности трудом персонала	Управление удовлетворенностью трудом

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

тойного труда в условиях дефицитарных рынков рабочей силы [7], а также функционирования отечественной экономики на фоне внешнего секционного давления.

Для строительной сферы, где определяющими характеристиками служат безопасность труда, охрана здоровья, соблюдение строительных норм и правил, Концепция достойного труда МОТ¹⁰, а также Руководство МОТ «Безопасность труда и охрана здоровья в строительстве»¹¹ являются концептуальными доктринами, на основе которых должны строиться социально-трудовые отношения. Вместе с тем в связи

с неоднородностью строительного рынка и наличием региональной специфики важно изучать реализацию этих принципов на строительных предприятиях в регионах, выявлять общие тенденции и разрабатывать рекомендации по совершенствованию кадровой политики с учетом этих особенностей.

В ходе работы автором исследования применялись общенаучные и социально-экономические методы, в том числе встречное моделирование [8], анализ документов и статистических данных по рынкам труда, статистический анализ сведений о персонале организаций строительной сферы.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Управление условиями достойного труда может рассматриваться как концептуальная основа руководства человеческими ресурсами на национальном, региональном, отраслевом или организационном

¹⁰ См. выше.

¹¹ «Безопасность труда и охрана здоровья в строительстве». МОТ. URL: https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_312432/lang—ru/index.htm (дата обращения: 27.08.2023).

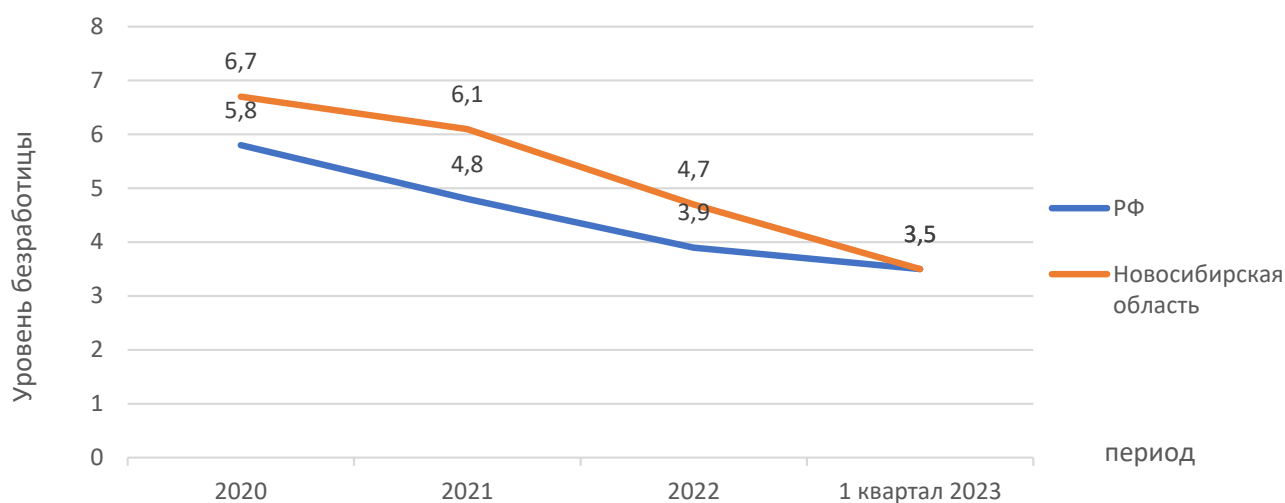


Рис. 1 / Fig. 1. Динамика уровня безработицы в 2020–2023 гг., % /
Dynamics of the unemployment rate in 2020–2023, %

Источник / Source: составлено автором на основе данных Федеральной службы государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force / compiled by the author based on data from the Federal State Statistics Service. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force

уровнях. Внедрение в кадровую политику соответствующих положений и идей стимулирует экономический рост и развитие социально-экономических систем на всех уровнях. Вместе с тем важно понимать, что интеграция моделей управления достойным трудом возможна только в системы определенного уровня зрелости, отвечающие необходимым требованиям и обладающие определенными ресурсами.

Далее представим анализ внешних и внутренних факторов, влияющих на реализацию концепции достойного труда на предприятиях строительной отрасли Новосибирска.

Анализ внешних факторов, влияющих на реализацию концепции достойного труда на предприятиях строительной отрасли

Первый блок факторов определяется общими тенденциями рынка труда Российской Федерации, который во многом влияет на степень зрелости национальных социально-экономических систем. В целом результаты современных исследований говорят о наличии неблагоприятных тенденций как на отечественном, так и на отраслевых и региональных рынках труда. Так, наблюдается снижение официальной занятости и рост доли теневой; обнаруживается дисбаланс между спросом на рабочую силу и предложением; подчеркивается недоиспользование трудовых ресурсов во многих отраслях экономики. Также исследователи отмеча-

ют традиционную для России проблему невысокой стоимости труда [9]. Эта ситуация развивается на фоне череды экономических кризисов, ставших причиной снижения реальных доходов населения, а также уменьшения спроса на труд [10].

Представим некоторые данные, характеризующие тенденции рынка рабочей силы в нашей стране.

Расчет уровня безработицы по методологии МОТ показывает стабилизацию положения на рынке труда (рис. 1), что свидетельствует о действенности примененных мер и снижении официальной безработицы.

В общей структуре безработных по видам экономической деятельности 5,5% приходится на сферу строительства. Это согласуется с общей численностью работников этой сферы — 6,7% в общей структуре занятого населения на конец 2022 г.

В Новосибирской области отмечаются следующие показатели (рис. 2).

В совокупности приведенные данные показывают отсутствие серьезных изменений в сфере труда и занятости в период 2019–2021 гг. Количество работников строительной отрасли за указанный период составляет от 6,7 до 7,1% от общей численности занятых, т. е. налицо незначительный прирост. Результаты, относящиеся к Новосибирской области (НСО), можно экстраполировать на Россию в целом — по официальным данным в данной сфере

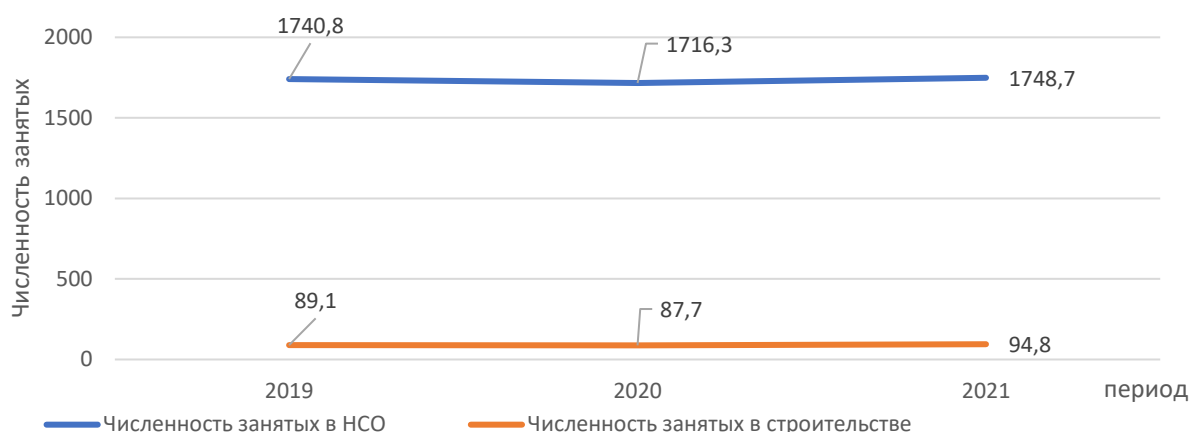


Рис. 2 / Fig. 2. Динамика численности занятых в НСО, в том числе в строительной отрасли, тыс. чел. / Dynamics of the number of people employed in the Novosibirsk region, incl. from the construction industry, thousand people

Источник / Source: составлено автором на основе данных Федеральной службы государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force / compiled by the author based on data from the Federal State Statistics Service. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force

трудятся 6,7% занятых в народном хозяйстве¹². При этом в структуре занятого на основной работе населения доля квалифицированных рабочих сферы строительства составляет всего 3,4%.

Вместе с тем на фоне небольшой положительной динамики показателей рынка труда прогнозные значения по индикаторам занятости в строительстве имеют негативный характер. Так, по данным Института статистических исследований и экономики знаний¹³, в отрасли наблюдается снижение темпов роста оценок прогнозируемой численности занятых — данный расчетный показатель снизился на 6 пунктов. При этом индекс совокупной занятости в отраслевом разрезе сохраняет высокую активность, что говорит о гораздо меньшем эффекте санкционного давления на внутренний рынок труда по сравнению с негативным периодом пандемии.

Еще одна тенденция последних лет, которую отмечают отечественные и западные исследователи, касается нестандартных форм занятости [11–14]. Данные социологических исследований показывают, что в мире доля нестандартно занятых составляет

до 40% всего работающего населения; в России численность работников, которых можно причислить к нестандартно занятым, достигает 14,4–14,6 млн чел. [11]. Ключевые факторы, обуславливающие сдвиг в парадигме занятости, связаны с технико-технологическими причинами.

При высокой гибкости и возможности удовлетворять потребности как трудящихся, так и работодателей нестандартная занятость порождает серьезные риски прекаризации, связанные со снижением защищенности отдельных категорий работников, нарушением их трудовых прав и гарантий [15]. Е. В. Масленникова, Е. А. Колесник и О. А. Антонова обращают особое внимание на необходимость рассмотрения этой формы занятости с точки зрения принципов концепции достойного труда, что позволит снизить прекаризационные риски, обеспечит социальную защиту трудящихся и позволит осуществлять социальный диалог [13]. В то же время результаты, полученные различными авторами при изучении видов нестандартной занятости через призму концепции достойного труда, показывают обратную ситуацию — именно в этом секторе выявляется значительное количество предикторов нестабильных, небезопасных социально-трудовых отношений [11]. Н. J. Kim, R. D. Duffy, B. A. Allan в своем исследовании выявили, что только 35% участников опроса сообщили о результатах выше среднего по всем компонентам достойного труда. В целом было определено пять профилей — средний

¹² Трудовые ресурсы, занятость и безработица. Росстат (официальный сайт). URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 27.08.2023).

¹³ Композитные индикаторы занятости в базовых отраслях экономики России: ожидаемый фокус перемен на рынке труда в III квартале 2022 г. URL: https://www.hse.ru/data/2022/08/03/1661234120/Composite_indice_2Q2022.pdf (дата обращения: 17.08.2023).

уровень компонентов достойного труда; низкий уровень медицинского обслуживания; нестабильная работа; только медицинское обслуживание и достойная работа [16].

Уже упомянутые авторы публикации [13], изучая формы нестандартной занятости, пишут о рисках в отношении справедливой заработной платы, социального диалога, безопасных условий труда, перспектив личностного роста, а также равных возможностей. Таким образом, эта сфера занятости должна привлекать повышенное внимание со стороны государства и надзорных органов как область повышенных рисков несоблюдения стандартов достойного труда [13].

Важно отметить, что для отраслевого рынка рабочей силы, обслуживающего строительную отрасль, существуют распространенные формы нестандартной занятости с высокими рисками прекаризации. В их числе временная (сезонный труд, работа от случая к случаю) и частичная (работа на условиях неполного рабочего времени) занятость; многосторонние (трудоустройство через частные агентства занятости) и замаскированные (замена трудовых отношений гражданско-правовым договором) трудовые отношения.

Общие выводы относительно сложившейся ситуации свидетельствуют о несовершенстве существующей на рынке труда политики занятости — работникам предлагаются такие условия и уровень заработной платы, что официальное трудоустройство для соискателей становится малопривлекательным [9]. Это говорит о недостаточном внимании работодателей к ключевым направлениям достойного труда — организации рабочих мест, условиям и оплате труда, и требует системных решений, связанных с управлением кадровым потенциалом и внедрением дополнительных механизмов регулирования рынка рабочей силы.

Второй блок внешних факторов, влияющих на возможность реализации принципов достойного труда на предприятиях отрасли, связан непосредственно с особенностями развития строительства как одной из наиболее приоритетных сфер экономики. Внимание к реализации проектов в данной области на муниципальном и общегосударственном уровнях связано с действием национального проекта «Жилье и городская среда»¹⁴, продленного до 2030 г. По

оценке экспертов, в 2023–2027 гг. государственные расходы на строительство превысят 20 трлн руб., что эквивалентно 14% расходов федерального бюджета.

Строительная отрасль Российской Федерации отличается разнонаправленными тенденциями.

В актуальных условиях рынка сверхкрупные и крупные компании реорганизуются (по разным причинам). Средние предприятия поддерживают задачи, поставленные в национальных проектах, прежде всего из-за наличия государственного финансирования. С учетом размеров территории России и растущей потребности в инвестициях в инфраструктуру и строительство в целом отечественный рынок можно назвать слабым и неконкурентным относительно других стран с сопоставимыми масштабами¹⁵. Строительных компаний с годовой выручкой от 100 млрд руб. в нашей стране лишь шесть (их совокупная выручка — чуть более 1,1 трлн руб.); в период до 2020 г. их количество было чуть выше, но не превышало восьми-девяти. При этом только четыре из этих организаций действуют как самостоятельные единые игроки [НИПИГАЗ, «Мосинжпроект», «РЖДстрой», «Газстройпром» (из группы строительных компаний «Газпрома»)].

Предприятия строительной сферы, относящиеся к малым и средним, активно участвуют непосредственно и в процессе строительства, и проведении отделочных, сантехнических, электрических работ, озеленении территории [17]. Таким образом, отрасль является неоднородной, т.е. к работе привлекаются организации различных размеров и организационно-правовых форм.

Вне зависимости от размеров и особенностей ведения бизнеса руководители строительных компаний отмечают высокий дефицит профессиональных кадров. На Всероссийском строительном конгрессе «Создание: как построить Россию» главы предприятий отрасли не просили правительство страны принять меры для поддержки бизнеса. Большой акцент был сделан на важности государственного содействия в подготовке квалифицированного инженерно-технического персонала для строек. Необходимы проекты по повышению престижа

Zhil_e_i_gorodskaya_sreda_01.10.2018.pdf (дата обращения: 02.09.2023).

¹⁵ Строительство. Крупнейшие компании и главные тренды отрасли. 2021. URL: <https://nainfracom.ru/wp-content/uploads/2022/03/%D0%98%D1%81%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5-InfraOne.pdf> (дата обращения: 02.08.2023).

¹⁴ Паспорт национального проекта «Жилье и городская среда». URL: https://minstroyrf.gov.ru/upload/iblock/329/NP_

Таблица 2 / Table 2

Обзор образовательного рынка по направлениям подготовки для сферы строительства /
Overview of the educational market in the areas of training in the field of construction

Наименование образовательной организации / Name of educational organization	Количество бюджетных мест и мест с ПВЗ, ед. / Number of budget places and places with full cost reimbursement	Кол-во выпускников в 2021–2022 уч. г., чел. / Number of graduates in the 2021–2022 academic year, people	Примеры направлений подготовки / Examples of areas of training
Новосибирский строительно-монтажный колледж	200	217	Монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических устройств, кондиционирования воздуха и вентиляции. Строительство и эксплуатация зданий и сооружений
Новосибирский центр профессионального обучения № 1	192	87	Столяр, штукатур
Новосибирский архитектурно-строительный колледж	225	176	Строительство и эксплуатация зданий и сооружений. Мастер отделочных строительных и декоративных работ
Сибирский государственный университет путей сообщения	72	82	Промышленное и гражданское строительство. Водоснабжение и водоотведение
Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет	738	442	Водоснабжение и водоотведение. Городское строительство. Проектирование зданий и сооружений и др.

Источник / Source: составлено автором на основе данных отчетов по результатам самообследования, представленных на официальных сайтах образовательных учреждений / compiled by the author on the basis of data from reports on the results of self-examination presented on the official websites of educational organizations.

строительных специальностей и создание полноценной школы инженерно-технических работников¹⁶.

Основным источником пополнения рынка труда профессиональными кадрами являются средние и высшие профильные учебные заведения. Анализ образовательной инфраструктуры, готовящей рабочие и инженерные кадры для Новосибирска, показывает, что в городе есть выбор различных программ обучения по строительным направлениям (табл. 2).

В целом в учебных учреждениях наблюдается рост числа бюджетных мест, а также мест с полным возмещением затрат. Это говорит об адаптивности

системы образования под потребности строительной отрасли.

Вместе с тем в 2022 г. суммарное количество выпускников организаций высшего и среднего образования по строительным направлениям подготовки (включая экономические и управленческие) составило около 1000 человек. При этом данные сервиса HH.ru говорят о следующих тенденциях, наблюдающихся в Новосибирске и Новосибирской области:

- число вакансий в области строительства по отношению к 2021 г. увеличилось на 53%;
- количество резюме, полученных строительными предприятиями в сравнении с 2021 г., выросло на 17%;
- строительство и недвижимость относятся к сферам с наиболее высоким спросом на специалистов;

¹⁶ Ключевые игроки строительной отрасли обсудили стратегию ее развития в новых экономических условиях. РБК. 04.10.2022. URL: <https://presscentr.rbc.ru/tpost/fmc4roec61-klyuchevie-igroki-stroitelnoi-otrasli-ob> (дата обращения: 02.08.2023).

- hh. индекс в строительной отрасли на январь 2023 г. составил 0,9. Это значит, что в тот период на одну вакансию претендовало менее одного человека, что говорит о дефицитном рынке труда в Новосибирске в данной сфере¹⁷.

Сравнение востребованности вакансий в области строительства и количества выпускников по этим направлениям подготовки показывает, что образовательная сфера в должной мере не обеспечивает рынок молодыми специалистами и не решает проблемы недостатка профессиональных кадров.

Особенностью сферы строительства также является активное использование неквалифицированного труда мигрантов [18, 19]. Россия входит в число стран — лидеров по количеству последних, и около 40% из них занято в строительной отрасли¹⁸. При этом важно понимать, что иностранные трудовые ресурсы привлекаются именно в целях экономии фонда оплаты труда, избегания затрат на создание благоприятных и безопасных условий деятельности, социальные программы и т.д. Трудовые мигранты соглашались на работы, которые в мире определяются как «работы 3D» (тяжелые, грязные, непрестижные) [20]. Выездные проверки ФМС дополнительно подтверждают вышесказанное — значительная часть фактов незаконного привлечения к труду иностранной рабочей силы относится к сфере строительства. Следовательно, существуют предпосылки того, что именно в этой отрасли компании не в полной мере руководствуются концепцией достойного труда.

Таким образом, внешними факторами, которые могут оказывать влияние на особенности реализации данной концепции на малых и средних предприятиях строительной сферы, являются:

- неоднородный рынок игроков — от крупных девелоперов до предприятий малого бизнеса, выступающих субподрядчиками при выполнении отдельных проектных задач;
- наличие государственной поддержки строительной отрасли;
- повышенное внимание к отрасли со стороны органов власти, контроль на разных этапах реализации строительных проектов;

¹⁷ Компания HeadHunter (официальный сайт). URL: <https://hh.ru> (дата обращения: 28.08.2023).

¹⁸ Статистические сведения по миграционной ситуации. МВД РФ (официальный сайт). URL: <https://xn--b1aew.xn--p1ai/dejatelnost/statistics/migracionnaya> (дата обращения: 28.08.2023).

- дефицитный рынок труда, дисбаланс между спросом и предложением на рабочую силу, недостаток квалифицированных специалистов;

- высокая доля мигрантов, выполняющих неквалифицированную работу в строительной сфере.

Анализ внешних факторов, влияющих на реализацию концепции достойного труда на предприятиях строительной отрасли

Для оценки некоторых внутренних факторов управления достойным трудом рассмотрим деятельность строительных компаний среднего и малого бизнеса, определяя их как примеры гнездовых выборок, иллюстрирующие наличие достаточно типичных таких внутриорганизационных условий, как штатная численность, квалификационная структура, организация и охрана труда и т.д., и поясняющие экспертные оценки общих тенденций в отношении условий достойного труда в строительной отрасли.

Анализ внутренних факторов, которые, по мнению экспертов, являются общими тенденциями строительной отрасли, необходимо начать с анализа политики в сфере оплаты труда.

В ходе изучения способов оплаты труда, наиболее распространенных в строительных компаниях, выявлено, что 92,3% квалифицированных рабочих получают заработную плату за отработанное время; 5,9% — за произведенную единицу продукции; 3,3% получают фиксированную сумму. При использовании двух последних способов оплаты труда заработок существенно выше среднего (по сравнению со всеми отраслями экономики).

В качестве примеров представим информацию по трем предприятиям Новосибирска:

- ООО «Сибресурс», оказывающее услуги по модернизации и переводу на оксихлорид алюминия (ОХА) сооружений водоподготовки, решает сложные технологические задачи за счет внедрения современных методов, технологий и реагентов;
- ООО «РСУ-ГИРС», осуществляющее следующие виды деятельности, — производство прочих отделочных и завершающих работ, производство строительных металлических конструкций, изделий и их частей; строительство жилых и нежилых зданий;
- ООО «СтройТрест», специализирующееся на строительстве жилых и нежилых зданий.

Некоторые характеристики организаций представлены в *табл. 3*.

Согласно данным *табл. 3* все три организации относятся к категории малых предприятий.

Таблица 3 / Table 3

Основные характеристики анализируемых предприятий строительной отрасли на 2022 г. /
The main characteristics of the analyzed enterprises of the construction industry for 2022

Наименование предприятия / Company name	Среднесписочная численность, чел. / Average headcount, people	Коэффициент текучести кадров / Staff turnover rate	Средний уровень заработной платы, руб. / Average salary level, rubles
ООО «Сибресурс»	42	7%	26 100
ООО «РСУ-ГИРС»	101	24%	32 700
ООО «СтройТрест»	26	54%	37 400

Источник / Source: составлено автором на основе отчетов организаций ООО «Сибресурс». URL: <https://www.sibres.ru/>; ООО «РСУ-ГИРС». URL: <https://sbis.ru/contragents/5405499901/540901001>; ООО «СтройТрест». URL: <https://focus.kontur.ru/entity?query=1155476056119> / compiled by the author based on the report of Sibresurs LLC. URL: <https://www.sibres.ru/>; RSU-GIRS LLC. URL: <https://sbis.ru/contragents/5405499901/540901001>; StroyTrest LLC. URL: <https://focus.kontur.ru/entity?query=1155476056119>

У двух из них существуют проблемы, связанные с текучестью кадров. Также необходимо отметить низкий уровень оплаты труда. Среднее значение предлагаемых зарплат в строительной сфере, по данным компании HH.ru, составляет 58 969 тыс. руб.¹⁹ Таким образом, одна из причин текучести может заключаться в неконкурентной оплате труда работников.

Важное значение в концепции управления достойным трудом принадлежит вопросам создания безопасных рабочих мест и соответствующих условий труда.

Анализ данных Роструда показывает негативную динамику по статистике производственного травматизма в строительстве. По отчетным данным 32 региональных профсоюзных организаций, в отрасли произошло 127 несчастных случаев, них 85 — тяжелых и 38 — смертельных (что составляет 12% от всех смертельных случаев на производствах за 2021 г.) [21]. По информации из государственных источников, в 2021 г. погибло 258 работников; произошло 718 несчастных случаев с тяжелыми последствиями: из них 47 — групповых, 220 — со смертельным исходом, 451 — тяжелый²⁰. Таким образом, строительная отрасль остается одной из самых травмоопасных, причем одной из основных причин является неудовлетворительная организация производства работ

(из-за этого происходит каждый третий несчастный случай). На втором месте — несоблюдение дисциплины труда, на третьем — нарушение правил дорожного движения, и замыкают четверку печальных лидеров нарушения технологических процессов²¹.

Доля лиц, условия труда которых признаны вредными, составляет 36,9% от общей численности занятых в отрасли. По сравнению с данными 2021 г. наблюдается снижение значения этого показателя на 2,5%. В этой связи ответственность руководства компании заключается в осознании организации труда на таких рабочих местах²².

Анализ рассматриваемых предприятий показал, что на всех трех реализуется специальная оценка условий труда (СОУТ), по результатам которой принимаются соответствующие управленческие решения. Так, в компании «СтройТрест» для работников установлена сокращенная рабочая неделя, определены дополнительные дни оплачиваемого отпуска, выделяется надбавка в размере 4% от окладной части и дополнительно доначисляются страховые взносы по вредным условиям труда. Предприятие применяет на практике результаты специальной оценки и производит дополнительные выплаты сотрудникам с вредными условиями труда, внося об этом обязательный пункт в трудовые договоры, а также заключая дополнительные соглашения с сотрудниками, принятыми до проведения СОУТ.

Важнейшая технология кадровой политики, представленная в модели управления достойным

¹⁹ Компания HeadHunter (официальный сайт). URL: <https://hh.ru> (дата обращения: 28.08.2023).

²⁰ Охрана труда в строительстве — 2022. Технопрогресс. 04.03.2022. URL: <https://tehnoprogress.ru/ohrana-truda-v-stroitelstve-2022/> (дата обращения: 20.08.2023).

²¹ Там же.

²² Там же.

трудом как отдельное направление, — это организационное развитие и развитие персонала [6]. В этом ключе необходимо отметить добавление в Градостроительный кодекс РФ ст. 55.5–1, которая вступила в силу 1 сентября 2022 г.²³; согласно данным изменениям, специалистам по организации строительства больше не требуется повышение квалификации. В п. 4 этой статьи говорится об обязанности специалистов по организации строительства, сведения о которых внесены в Национальный реестр, не реже одного раза в пять лет проходить независимую оценку квалификации в специальных центрах [центрах оценки квалификации, (ЦОК)], которых в РФ уже более 60. В связи с небольшим сроком действия вышеотмеченных изменений практических примеров прохождения независимой оценки квалификаций сотрудниками строительных компаний пока нет. Вместе с тем в Новосибирске подобную оценку в сфере строительства проводят:

- Новосибирский региональный межотраслевой центр оценки квалификаций (ООО «НРМЦОК»), созданный в 2017 г., являющийся совместным проектом Новосибирской городской торгово-промышленной палаты и Межрегиональной ассоциации руководителей предприятий. НРМЦОК осуществляет оценку по специальностям в области энергетики, строительства, машиностроения, ЖКХ и финансовой сфере.

- Ассоциация в сфере строительства «Центр оценки квалификации строителей Сибири», проводящая независимую оценку специалистов строительного комплекса по квалификации «Главный инженер проекта (специалист по организации строительства)».

- Межотраслевой центр «ТехноПрогресс», оценивающий квалификацию в области инженерных изысканий, градостроительства, архитектурно-строительного проектирования.

- ООО «Центр оценки квалификации Сибири», реализующий независимую оценку профессиональной квалификации по специальностям «главный архитектор проекта (специалист по организации архитектурно-строительного проектирования)» (7 уровень квалификации) и «главный инженер проекта (специ-

алист по организации архитектурно-строительного проектирования)» (7 уровень квалификации).

Исследование внешних и внутренних факторов, определяющих особенности реализации концепции достойного труда на предприятиях строительной сферы, важно дополнить анализом индикаторов, рекомендуемых МОТ²⁴.

Индикатор 1. Количество законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, одобренных всеми сторонами социального партнерства в строительной отрасли.

В строительном секторе действует «Отраслевое соглашение на 2020–2023 годы»²⁵, содержащее положения по реализации принципов социального партнерства в сфере обеспечения трудовых прав работников и соблюдения требований безопасных условий труда на предприятиях строительной отрасли Российской Федерации. Согласно этому документу работодатели обязуются обеспечивать своим сотрудникам достойную и справедливую оплату труда, рост реальной заработной платы в соответствии с вкладом работников в конечные результаты деятельности организации; здоровые и безопасные условия труда; занятость работников; повышение квалификации и профессиональный рост; корпоративные социальные гарантии. В Отраслевом соглашении также прописаны задачи Профсоюза строителей России по защите своих членов, участию в проведении СОУТ, обучению инспекторов труда профсоюзов и т.д.

Таким образом, в рамках социального партнерства в строительной отрасли регламентированы ключевые направления управления условиями достойного труда.

Также необходимо отметить, что отраслевой профсоюз участвует в совершенствовании нормативно-правовой базы в составе рабочей группы Российской трехсторонней комиссии по защите трудовых прав, охране труда, промышленной и экологической безопасности.

Индикаторы 2, 3. Количество нарушений в сфере труда; Количество штрафных санкций к работодателям; Количество коллективных трудовых споров.

²³ Градостроительный кодекс Российской Федерации от 29.12.2004 № 190-ФЗ (редакция от 19.12.2022) (с изменениями и дополнениями, вступил в силу с 01.02.2024). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51040/ (дата обращения: 20.08.2023).

²⁴ Индикаторы достойного труда. Методологические пояснения к расчету. Росстат (официальный сайт). URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 07.07.2023).

²⁵ Отраслевое соглашение на 2020–2023 годы. Профсоюз строителей России (официальный сайт). URL: <http://www.strop-rf.ru/docs/sogl/> (дата обращения: 07.07.2023).

В 2022 г. в сфере строительства в России было проведено 9000 проверок и выявлено 29000 нарушений трудового законодательства, в том числе:

- нарушений коллективных договоров — 100 случаев;
- нарушений положений трудового договора — 2200 случаев;
- нарушения рабочего времени и времени отдыха — 1000 случаев;
- нарушений положений по оплате и нормированию труда — 4900 случаев;
- нарушений гарантий и компенсаций 600 случаев;
- нарушений проведения медицинских осмотров 2800 случаев;
- нарушений обучения и инструктирования по охране труда 4000 случаев;
- нарушение обеспечения работников СИЗ 2600 случаев;
- иные нарушения²⁶.

Важно отметить, что абсолютно по всем показателям наблюдается динамика снижения количества нарушений по сравнению с прошлым годом.

Индикатор 4. Число организаций, в которых проходили коллективные трудовые споры и забастовки. Численность работников, участвовавших в коллективных трудовых спорах и забастовках. Количество времени, не отработанного работниками, участвовавшими в забастовках.

По данным Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов в 2022 г. произошло 99 социально-трудовых конфликтов (СТК); зарегистрировано 270 событий, указывающих на публичные акции протеста работников и другие формы коллективных действий по защите трудовых прав. На долю Сибирского федерального округа приходится 13% от общего количества СТК. Анализ показывает увеличение доли трудовых конфликтов по интересам, которые возникают по таким причинам, как снижение уровня заработных плат работников, отмена части премиальных выплат и других доплат (компенсаций) из-за трудностей в хозяйственной и производственной деятельности в условиях санкций, а также сокращения работников на проблемных предприятиях, несоблюдения условий (режимов) труда и др., не являющиеся нарушениями трудового законодательства и «Закона о профсоюзах». На предприятиях строительной

отрасли зафиксировано 9% от общего количества СТК в РФ²⁷.

Исследователи отмечают, что ситуация в социально-трудовой сфере, изменившаяся после начала СВО и введения западными государствами санкций против российской экономики, не повлияла существенным образом на отраслевое перераспределение СТК.

Индикатор 5. Количество организаций, в которых решения принимаются с участием представителей профсоюзной организации в ходе работы коллегиальных органов управления [общего собрания, совета директоров (наблюдательного совета), правления].

Общая тенденция, наблюдаемая как в зарубежных, так и в российских компаниях, свидетельствует о снижении членства в профсоюзах, старении профсоюзного движения и наличии проблемы формального участия профсоюзов в социально-кадровой политике организаций [12]. В малом и среднем бизнесе, к которому относятся многие предприятия строительной сферы, профсоюзы практически отсутствуют.

Новосибирская областная организация профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов РФ зарегистрирована в 1996 г. В ее структуре такие компании, как АО «Искитимцемент» — одно из ведущих предприятий цементной отрасли в Сибири, действующее с 1934 г., ЗАО «Чернореченский карьер» — с 1933 г., РСУ № 5 «Новосибирскгражданстрой», АО «НовосибАРЗ» — с 1968 г. и др.

Таким образом, состояние рынка труда и общие тенденции в сфере строительства позволяют охарактеризовать сложившуюся ситуацию как неустойчивую, требующую дополнительных усилий по повышению качества трудовой жизни и от государства, и со стороны самих предприятий.

Подобный анализ, реализуемый в разрезе отрасли и региона, способствует проведению ежегодного мониторинга обеспечения достойного труда работников и обнаружению негативных тенденций, а также поиску возможностей для устранения проблем. В отечественных исследованиях решение проблемы дефицита достойного труда рассматривается как одно из ключевых направлений совершенствования современного рынка рабочей силы. При этом важно отметить необходимость вовлечения в решение

²⁶ Труд и занятость в России. 2021. Статистический сборник. М.: Росстат; 2021. 177 с.

²⁷ Предварительные итоги развития социально-трудовых конфликтов и анализ социальной-трудовой обстановки в РФ в 2022 г. (январь-сентябрь) 14.10.2022. URL: http://industrialconflicts.ru/lib/104/predwaritelynye_itogi_razvitiya_sotsialno-trudovyyh_ko.html (дата обращения: 18.07.2023).

этих задач всех субъектов социально-трудовых отношений — органов власти, работодателей и самих работников [12].

ВЫВОДЫ

В результате исследования общей концепции достойного труда и особенностей ее реализации на предприятиях малого и среднего бизнеса в строительной сфере на региональном рынке НСО сделаны определенные выводы.

Устойчивое развитие современных социально-экономических систем основано на оптимальном использовании и развитии человеческого капитала, которое на макро- и микроуровне обеспечивается ДКТЖ. Его достижение обуславливается системным управлением условиями достойного труда в отечественных компаниях.

В российской экономике строительная отрасль выполняет жизненно важные стратегические функции. В этой сфере занято более 6% работающего населения РФ.

Для отраслевого рынка труда строительной отрасли характерны следующие тенденции:

- неоднородный состав игроков — от крупных девелоперов до предприятий малого бизнеса, выступающих субподрядчиками при выполнении отдельных проектных задач;
- наличие государственной поддержки строительной отрасли и повышенное внимание со стороны органов власти, контроль на разных этапах реализации строительных проектов;

- значительная доля неквалифицированного труда в отрасли при дефиците профессиональных кадров строительных специальностей;

- высокая численность трудовых мигрантов, занятых в сфере строительства и потенциально готовых к прекаризационной занятости;

- образовательная сфера в должной мере не обеспечивает рынок молодыми специалистами и не решает проблемы недостаточности профессиональных кадров;

- наличие предпосылок нестандартной занятости, повышающих риски прекаризации работников — сезонный труд, работа от случая к случаю, неполный рабочий день, многосторонние трудовые отношения (трудоустройство через частные агентства занятости); замаскированные трудовые отношения (замена трудовых отношений гражданско-правовым договором) и т.д.;

- низкоконтурный уровень оплаты труда для рабочих профессий;

- большая текучесть кадров на предприятиях отрасли;

- высокие риски производственного травматизма, основной причиной которого становится неудовлетворительная организация труда;

- высокая доля рабочих мест с вредными условиями труда.

Все эти факторы определяют специфику кадровой работы на предприятиях строительной отрасли и требуют пристального внимания работодателей к реализации концепции достойного труда.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Смирнова Т.В. Трансформация подходов к человеческим ресурсам при реализации концепции устойчивого развития. *Вестник Удмуртского университета. Социология. Политология. Международные отношения*. 2022;6(3):317–323. DOI: 10.35634/2587–9030–2022–6–3–317–323
2. Burchell B., Sehnbruch K., Piasna A., Agloni N. The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*. 2014;38(2):459–477. DOI: 10.1093/cje/bet067
3. Зонова О.В., Нехода Е.В. Методический подход к измерению качества трудовой жизни работников: региональный аспект. *Вестник Томского государственного университета. Экономика*. 2019;(46):92–107. DOI: 10.17223/19988648/46/6
4. Солодовник А.И., Яковлев Н.А. Место и роль экономики, основанной на знаниях в информационном обществе и цифровой экономике. *Инновации и инвестиции*. 2020;(11):50–52.
5. Миляева Л.Г. К вопросу о диагностике качества трудовой жизни персонала предприятий в условиях реализации концепции достойного труда. *Вестник Томского государственного университета. Экономика*. 2021;(55):105–118. DOI: 10.17223/19988648/55/7
6. Гилева К.В. Системное обеспечение условий достойного труда: Анализ модели управления на примере ОАО «РЖД». *Управленческие науки*. 2022;12(4):103–114. DOI: 10.26794/2304–022X–2022–12–4–103–114

7. Majumder S., Biswas D. Decent work-life in business: Essential tool for sustainable development. New Delhi: Routledge India; 2023. 138 p.
8. Мазур Л.Н. Человеческий капитал как объект исторического исследования. *Человеческий капитал*. 2020;(11):34–48. DOI: 10.25629/НС.2020.11.02
9. Репринцева Е.В., Фурман Е.Н. Управление кадровым потенциалом страны. *Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии*. 2022;(5):166–172.
10. Иванова О.К. Совершенствование механизмов управления кадровым потенциалом. *Менеджер*. 2017;(3):224–230.
11. Колесникова О.А., Маслова Е.В., Зенкова О.А. Нестандартная занятость и прекаризация населения: проблемы интерпретации, изучения, регулирования. *Регион: системы, экономика, управление*. 2021;(1):74–81. DOI: 10.22394/1997–4469–2021–52–1–74–81
12. Колмакова И.Д., Колмакова Е.М. Социально-трудовая сфера: тренды нового тысячелетия. *Human Progress*. 2021;7(3):8. DOI: 10.34709/IM.173.8
13. Масленникова Е.В., Колесник Е.А., Антонова О.А. Исследование форм нестандартной занятости в контексте реализации признаков достойного труда. *Вестник Омского университета. Серия: Экономика*. 2022;20(1):102–114. DOI: 10.24147/1812–3988.2022.20(1).102–114
14. Anxo D., Hussain S., Shukur G. The demand of part-time in European companies: A multilevel modelling approach. *Applied Economics*. 2012;44(8):1057–1066. DOI: 10.1080/00036846.2010.534075
15. Hipp L., Bernhardt J., Allmendinger J. Institutions and the prevalence of nonstandard employment. *Socio-Economic Review*. 2015;13(2):351–377. DOI: 10.1093/ser/mwv002
16. Kim H. J., Duffy R. D., Allan B. A. Profiles of decent work: General trends and group differences. *Journal of Counseling Psychology*. 2021;68(1):54–66. DOI: 10.1037/cou0000434
17. Купчихов А.М., Лустина О.В. Проблемы субъектов малого и среднего предпринимательства в строительной сфере. *Молодой ученый*. 2016;(17):430–433. URL: <https://moluch.ru/archive/121/33363/> (дата обращения: 31.01.2023).
18. Зверева Ю.Н. Некоторые проблемы использования труда иностранных граждан в строительном секторе. Актуальные проблемы гуманитарных, инженерных и социально-экономических наук: мат. Нац. науч.-практ. конф. (Нижний Новгород, 11 декабря 2020 г.). Нижний Новгород: Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет; 2020:40–43. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44799745_35196816.pdf (дата обращения: 28.08.2023).
19. Репина Т.А. Трудовые мигранты и их значение для функционирования производства в России (на примере строительства). Крюков В.В., Игнатъев В.И., ред. Социальная онтология России: сб. науч. ст. по докл. XII Всерос. Копыловских чтений (Новосибирск, 01–31 марта 2018 г.). Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет; 2018:120–128. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.elibrary.ru/download/elibrary_41851218_33318154.pdf (дата обращения: 28.08.2023).
20. Рязанцев С.В., Красинец Е.С. Трудовые мигранты и национальные работники на российском рынке труда: конкуренция или взаимодополнение? *Миграционное право*. 2015;(4):32–36.
21. Сошенко Б. Как работать без травм и аварий: где профсоюз, там и снижение количества несчастных случаев. Строительная газета. 03.11.2022. URL: <https://stroygaz.ru/publication/regulation/kak-rabotat-bez-travm-i-avariy-gde-profsoyuz-tam-i-snizhenie-kolichestva-neschastnykh-sluchaev/> (дата обращения: 28.08.2023).

REFERENCES

1. Smirnova T.V. Transformation of approaches to human resources while implementing the concept of sustainable development. *Vestnik Udmurtskogo universiteta. Sotsiologiya. Politologiya. Mezhdunarodnye otnosheniya = Bulletin of Udmurt University. Sociology. Political science. International Relations*. 2022;6(3):317–323. (In Russ.). DOI: 10.35634/2587–9030–2022–6–3–317–323
2. Burchell B., Sehnbruch K., Piasna A., Agloni N. The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*. 2014;38(2):459–477. DOI: 10.1093/cje/bet067

3. Zonova O.V., Nekhoda E.V. Methodological approaches to measuring the quality of employees' working life at a regional level. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika = Tomsk State University. Journal of Economics*. 2019;(46):92–107. (In Russ.). DOI: 10.17223/19988648/46/6
4. Solodovnik A.I., Yakovlev N.A. The concept of e-government in the information society and the digital economy: Practice and prospects. *Innovatsii i investitsii = Innovation & Investment*. 2020;(11):50–52. (In Russ.).
5. Milyaeva L.G. On diagnosing the quality of enterprise employees' working life in the context of the concept of decent work. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika = Tomsk State University. Journal of Economics*. 2021;(55):105–118. (In Russ.). DOI: 10.17223/19988648/55/7
6. Gileva K.V. Decent work systems: Management model analysis on the example of Russian Railways. *Upravlencheskie nauki = Management Sciences*. 2022;12(4):103–114. (In Russ.). DOI: 10.26794/2304-022X.2022-12-4-103-114
7. Majumder S., Biswas D. Decent work-life in business: Essential tool for sustainable development. New Delhi: Routledge India; 2023. 138 p.
8. Mazur L.N. Human capital as a topic of historical research. *Chelovecheskii kapital = Human Capital*. 2020;(11):34–48. (In Russ.). DOI: 10.25629/HC.2020.11.02
9. Reprintseva E.V., Furman E.N. Management of the country's human resource potential. *Vestnik Kurskoi gosudarstvennoi sel'skokhozyaistvennoi akademii = Bulletin of the Kursk State Agricultural Academy*. 2022;(5):166–172. (In Russ.).
10. Ivanova O.K. Improving human resources management mechanisms. *Menedzher*. 2017;(3):224–230. (In Russ.).
11. Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Zenkova O.A. Non-standard employment and precarization of the population: Problems of interpretation, study, regulation. *Region: sistemy, ekonomika, upravlenie = Region: Systems, Economy, Management*. 2021;(1):74–81. (In Russ.). DOI: 10.22394/1997-4469-2021-52-1-74-81
12. Kolmakova I.D., Kolmakova E.M. Social and labor sphere: Trends of the new millenium. *Human Progress*. 2021;(3):8. (In Russ.). DOI: 10.34709/IM.173.8
13. Maslennikova E.V., Kolesnik E.A., Antonova O.A. The study of forms of non-standard employment in the context of the implementation of signs of decent work. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ekonomika = Herald of Omsk University. Series: Economics*. 2022;20(1):102–114. (In Russ.). DOI: 10.24147/1812-3988.2022.20(1).102-114
14. Anxo D., Hussain S., Shukur G. The demand of part-time in European companies: A multilevel modelling approach. *Applied Economics*. 2012;44(8):1057–1066. DOI: 10.1080/00036846.2010.534075
15. Hipp L., Bernhardt J., Allmendinger J. Institutions and the prevalence of nonstandard employment. *Socio-Economic Review*. 2015;13(2):351–377. DOI: 10.1093/ser/mwv002
16. Kim H.J., Duffy R.D., Allan B.A. Profiles of decent work: General trends and group differences. *Journal of Counseling Psychology*. 2021;68(1):54–66. DOI: 10.1037/cou0000434
17. Kupchekov A.M., Lustina O.V. Problems of small and medium-sized businesses in the construction industry. *Molodoi uchenyi = Young Scientist*. 2016;(17):430–433. URL: <https://moluch.ru/archive/121/33363/> (accessed on 31.01.2023). (In Russ.).
18. Zvereva Yu.N. Some problems of using the labor of foreign citizens in the construction sector. In: Current problems of the humanities, engineering and socio-economic sciences. Proc. Nat. sci.-pract. conf. (Nizhny Novgorod, December 11, 2020). Nizhny Novgorod: Nizhny Novgorod State University of Architecture and Civil Engineering; 2020:40–43. URL: chrome-extension://efaidnbmnnpbpcjpcglclefindmkaj/https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44799745_35196816.pdf (accessed on 28.08.2023). (In Russ.).
19. Repina T.A. Labor migrants and their importance for the functioning of production in Russia (using the example of construction). In: Kryukov V.V., Ignat'ev V.I., eds. Social ontology of Russia. Proc. 12th All-Russ. Kopylov readings (Novosibirsk, March 01–31, 2018). Novosibirsk: Novosibirsk State Technical University; 2018:120–128. URL: chrome-extension://efaidnbmnnpbpcjpcglclefindmkaj/https://www.elibrary.ru/download/elibrary_41851218_33318154.pdf (accessed on 28.08.2023).
20. Ryazantsev S.V., Krasinets E.S. Labor migrants and domestic workers on the Russian labor market: Competition or mutual complementarity? *Migratsionnoe pravo = Migration Law*. 2015;(4):32–36. (In Russ.).
21. Soshenko B. How to work without injuries and accidents: Where there is a trade union, there is a reduction in the number of accidents. *Stroitel'naya gazeta*. Nov. 03, 2022. URL: <https://stroygaz.ru/publication/regulation/kak-rabotat-bez-travm-i-avariy-gde-profsoyuz-tam-i-snizhenie-kolichestva-neschastnykh-sluchaev/> (accessed on 28.08.2023). (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Кристина Викторовна Гилева — кандидат психологических наук, доцент кафедры «Социальная психология управления», Новосибирск, Россия; Сибирский государственный университет путей сообщения; доцент кафедры «Психология и педагогика», Новосибирский государственный технический университет, Новосибирск, Россия

Kristina V. Gileva — Cand. Sci. (Psychological), Associate Professor of the Department of Social psychology of management, Siberian Transport University, Novosibirsk, Russia; Associate Professor of the Department of Psychology and Pedagogy, Novosibirsk State Technical University, Novosibirsk, Russia

<https://orcid.org/0000-0001-8030-7552>

kristi_1@mail.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 16.10.2023; после рецензирования 13.12.2023; принята к публикации 28.03.2024.

Article was submitted on 16.10.2023, revised on 13.12.2023, and accepted for publication on 28.03.2024.

Автор прочитала и одобрила окончательный вариант рукописи.

The author read and approved the final version of the manuscript