

ФГБОУ ВО "Воронежский государственный университет"  
Академия труда и занятости  
(ВОРОНЕЖСКОЕ РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ)

# ИННОВАЦИОННЫЕ ДОМИНАНТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ: ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

Материалы международной  
научно-практической конференции  
по проблемам социально-трудовых отношений



ВОРОНЕЖ 2022

УДК 331.1, 331.5  
ББК 65.04  
И66

Редакционная коллегия:  
Е.С. Дашкова, О.А. Колесникова

**И66** **Иновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление** : материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (22 заседание). 25 мая 2022 г. / ред. колл.: Е.С. Дашкова, О.А. Колесникова; ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»; Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение). – Воронеж : издательство «Истоки», 2022 г. – 334 с.

ISBN 978-5-4473-0342-6

Материалы конференции публикуются в редакции авторов. Мнения и позиции авторов не обязательно совпадают с мнениями и позициями редакционной коллегии.

УДК 331.1, 331.5  
ББК 65.04

© ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», 2022  
© Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение) 2022  
© Издательство «ИСТОКИ», 2022  
ISBN 978-5-4473-0342-6 редакционно-издательское оформление, 2022

## СОДЕРЖАНИЕ

Абауллин И.С., Федченко А.А. СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ КАК ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА СТРОИТЕЛЬНОЙ КОМПАНИИ	9
Алгостварг М.С. О ВОЗМОЖНОСТЯХ УЛУЧШЕНИЯ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЙ	12
Амирбеккызы А. ДОСТУПНОСТЬ И ИНФОРМАЦИОННАЯ ОТКРЫТОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ	15
Аромасцева Л.П. ОСКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ И РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ САНКЦИЙ	18
Бабанин Н.А. ОРГАНИЗАЦИЯ СОПРОВОЖДАЕМОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА КАК НОВАЯ ФОРМА СОЦИАЛИЗАЦИИ ЛЮДЕЙ С ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМИ НАРУШЕНИЯМИ	22
Ватракова М.Е., Матершева В.В. РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА С ПОЗИЦИИ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	26
Великина Н.Н. РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕАЛИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	29
Вороненко Н.А., Бровко Н.А. РОЛИ ОБРАЗОВАНИЯ – ВПЕРЕД ИЛИ НАЗАД ДЛЯ БУДУЩЕГО ЧЕЛОВЕЧЕСТВА?	32
Воронина Л.И. ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ	36
Воронин Е.В. РАЗВИТИЕ МЕТОДИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ПРОГНОЗИРОВАНИЮ НАВЫКОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ	39
Васильева К.В., Кокохова И.В. ТРАНСФОРМАЦИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ РАБОЧИХ ПРОЦЕССОВ	41
Воронов А.А. ЦИФРОВИЗАЦИЯ ИНСТИТУТОВ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБЪЕДИНЕНИЯ ПРАВОВОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ НАСЕЛЕНИЮ	48



Особое внимание уделяется молодежи. Минтрудом совместно с Рособнадзором сформирована система мониторинга трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений и рейтинг образовательных программ. Разработана программа субсидирования найма молодежи, предполагающая дополнительную поддержку работодателя в случае, если он нанимает на работу выпускника, не сумевшего трудоустроиться в течение 4-х месяцев с момента получения диплома. Программа предусматривает трехразовую субсидию работодателю в размере МРОТ на каждого нанятого выпускника: по истечении одного, трех и шести месяцев с момента трудоустройства молодого специалиста. Шестимесячного периода трудовой деятельности достаточно для завершения процесса социально-трудовой адаптации, проявления профессиональных качества и закрепления участника программы на рабочем месте.

Совокупный объем финансирования на указанные программы составляет более 90 миллиардов рублей и поможет поддержать около 1,3 миллионов граждан, столкнувшихся со сложной жизненной ситуацией.

#### *Литература:*

1. <https://nsp.fim/economy/vsemirnyi-bank-po-itogam-goda-v-rossii-i-na-ukraine-proizoidet-padenie-vvp>
2. <https://www.vedomosti.ru/ecology/regulation/columns/2022/04/21/919214-importozameschenie-v-poiskah-effektivnoi-modeli-ekologicheskoi-politiki-v-usloviyah-sanktsii>
3. <https://mintrud.gov.ru/social/392>
4. <https://www.rbc.ru/economics/03/05/2022/626b9ef89a7947d7f6c09da8>

**Бабаянц Н.А.** (зав. отделением)  
*Воронеж, БУ ВО «ЦКРИ «Семь Ступеней»*

### **ОРГАНИЗАЦИЯ СОПРОВОЖДАЕМОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА КАК НОВАЯ ФОРМА СОЦИАЛИЗАЦИИ ЛЮДЕЙ С МЕНТАЛЬНЫМИ НАРУШЕНИЯМИ**

В условиях развивающегося рынка труда большое значение уделяется профессиональной адаптации и стабильной занятости людей с инвалидностью.

Однако не все работодатели из-за стереотипов и опасений могут трудоустроить такого сотрудника. В связи с этим возникает необходимость в разработке программ поддержки по сопровождаемому трудоустройству, предполагающему подбор рабочего места для человека с инвалидностью с учетом его индивидуальных потребностей и способностей. Это позволит в условиях открытого рынка труда человеку с особенностями здоровья

осуществлять свою деятельность с людьми без инвалидности. Данные программы нашли отражение в Статье 13.1. Сопровождение при осуществлении занятости инвалидов (Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1 (последняя редакция)).

В нашей стране направление по содействию в трудоустройстве людей с ментальной инвалидностью/ментальными нарушениями только начинает свой развитие на примере деятельности фонда помощи детям и молодежи «Обиженные сердца» [1, с. 6].

И организации сопровождаемого трудоустройства будет полезен практический опыт реализации технологии сопровождаемого проживания. Он станет перспективной формой в адаптации людей с ментальной инвалидностью к жизни в обществе.

С сентября 2021 года в БУ ВО «Центр комплексной реабилитации инвалидов «Семь Ступеней» стартовал пилотный проект по сопровождаемому проживанию по подготовке к самостоятельной жизни людей с ментальной инвалидностью, в том числе с РАС.

Для организации учебного (тренировочного) сопровождаемого проживания было организовано помещение – тренировочная квартира, включающая несколько обязательных блоков: блок прихожей, санузловый блок, спальный блок (индивидуальная комната), кухонно-банный блок, санитарно-гигиенический блок. Все помещения тренировочной квартиры оснащены специальными приспособлениями, оборудованы, адаптированной мебелью, бытовыми приборами и являются современным рабочим местом для специалистов.

В тренировочной квартире «Центра комплексной реабилитации инвалидов «Семь Ступеней» в сентябре 2021 года по февраль 2022 года течение двух месяцев 15 людей различных нозологических групп в возрасте от 20 до 49 лет прошли курс социально-бытовой реабилитации и получили профессиональные навыки.

Специалистами Центра была разработана программа «Тренинг-интеграция», в которой помимо формирования социально-бытовых навыков большое значение уделяется формированию профессиональных навыков. В Центре созданы условия для получения навыков некоторых профессий и дополнительного профессионального образования, с акцентом не только трудовой и профессиональной реабилитации, но и в дальнейшем организации дневной социальной занятости.

В ходе прохождения курса сопровождаемого проживания людям с инвалидностью предоставляется уникальная возможность познакомиться с профессиями, которым обучают в Центре и пройти практические профессиональные пробы по разным направлениям, таким как: «фотограф», «пользователь ПК», «декоративно-прикладное мастерство «вышивка», «мастер по ремонту обуви», «рабочий зеленого строительства» и др.



После прохождения первого потока в тренировочной квартире один из сопровождаемых (Михаил Н., 25 л.) продолжил обучение по образовательной программе «Навыки работы мастера по ремонту обуви». Из этого же потока сопровождаемый (Роман Л., 43 г.) получил профессиональные навыки «Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин (компьютерная графика)». Трое ребят были переведены в Ресурсный центр адаптивной занятости молодых инвалидов с ментальными нарушениями.

Во время прохождения второго потока сопровождаемого проживания девушки из БУ ВО «Новохоперский психоневрологический интернат» с помощью специалистов Центра смогли реализовать свои профессиональные предпочтения, освоив профессиональные навыки: «мастер по ремонту обуви», «пользователь ПК», «рабочий зелёного хозяйства». Приехав в Центр, каждая уже наметила для себя профессиональные предпочтения. В течение первой недели девушки проходили практические профессиональные пробы, на основании которых специалистами был составлен индивидуальный образовательный маршрут.

По результатам профессиональных проб и собственному желанию, (Яна К., 33 г.) освоила навыки швейного дела. Ещё в интернате она большую часть свободного времени проводила за шитьем, однако сказывался недостаточный уровень практического опыта. По мнению девушки, профессиональные навыки, полученные в Центре, помогут в дальнейшей жизни осуществить давнюю мечту: в швейной мастерской интерната она сможет шить и заниматься ремонтом одежды для проживающих.

Опыт проведения обучения основам профессиональных навыков в ходе тренировочного проживания ценен и уникален проживающих. Каждый за это время научился многому, самому важному для себя лично. Михаил Н. раньше не имел опыта самостоятельной жизни, зачастую за него всё делали родители, а молодой человек мог лишь изредка помогать по их просьбе или по своему желанию. Но, попробовав в течение двух месяцев, каждый день быть «взрослым» и «самостоятельным», Михаил по-другому взглянул на жизнь, поверил в свои силы, у него появилась мотивация к получению профессии и дальнейшему трудоустройству, самостоятельной организации быта и созданию семьи в перспективе.

После завершения процесса социально-бытовой реабилитации в тренировочной квартире у клиентов есть возможность перейти на следующую ступень – сопровождаемого трудоустройства с получением навыков овладения профессией в центре адаптивной занятости инвалидов. Это позволит осуществлять дальнейшую работу по трудовой адаптации и помощи в выборе профессии. На сегодняшний день Центр предлагает более 10 дополнительных образовательных программ обучения, таких как:

пользователь ПК, швейное дело, столярное дело, фотодело, декоративно-прикладное ремесло (гончар) и т.д. Происходит своего рода построение своеобразной траектории непрерывного реабилитационного процесса.

Однако при осуществлении сопровождаемого проживания и сопровождаемого трудоустройства необходимо учитывать индивидуальные особенности людей с ментальными нарушениями.

У людей данной нозологической группы присутствуют характерные проявления, которые могут осложнить трудоустройство, такие как: проблемы коммуникации, трудности в социальном взаимодействии, склонность к рутине, стереотипия поведения, сенсорная гипо- или гиперчувствительность и т.д.. В связи с этим им трудно найти контакт с другими людьми и адаптироваться в обществе.

Во время прохождения этапа тренировочного проживания специалистами Центра большое значение уделяется определению сильных сторон личности проживающих, расширению круга контактов, развитию коммуникативных навыков, соблюдению общепринятых правил и норм. Работа в данном направлении способствует расширению круга социальных контактов и даёт возможность почувствовать себя частью коллектива, что важно и нужно в процессе осуществления трудовой деятельности в будущем.

Также, для успешной работы инвалидам с ментальными нарушениями необходимо регулярно и систематически отрабатывать трудовые навыки, которые они могут использовать в рабочей обстановке.

С помощью социальных работников в практической деятельности ежедневно происходит формирование необходимых навыков, отработка последовательности выполнения определённых действий (алгоритма) с постепенным снижением помощи со стороны. В этом процессе очень важно отработать социальный навык просьбы о помощи, незаменимый особенно в незнакомой обстановке.

Наряду с особенностями поведения у этой группы людей есть сильные стороны, на которые можно опираться в осуществлении трудовой деятельности, такие как: концентрация и целеустремлённость, чёткое следование инструкциям. Если дело по душе, то человек может освоить профессиональные навыки, соответствующие его нозологическим особенностям, на достаточно высоком уровне.

Так, один из наших сопровождаемых (Михаил З., 24 г.), заинтересовался приготовлением пищи. После окончания курса сопровождаемого проживания он стал постоянным участником рубрики «Кулинарная академия» в социальных сетях на страничке Центра В контакте и «Одноклассники». Молодой человек рассказывает о том, какие блюда он готовит, предоставляя свои рецепты и фотографии.

Таким образом, учёт личностных особенностей людей с ментальными нарушениями необходим для их успешной социализации и поиска работы, в чём может оказать неоценимую помощь организация



сопровождаемого проживания с последующим сопровождаемым трудоустройством. Данное направление деятельности очень актуально, поскольку позволяет людям с инвалидностью поверить в себя, раскрыть личностный потенциал, почувствовать себя самостоятельным, полноправным членом общества и реализоваться в профессии, а сопровождающим специалистам освоить на практике новые формы работы с людьми, имеющими ментальные нарушения.

Всё это требует большой подготовительной работы, обучения персонала, грамотной организации рабочей среды, изменения общественного сознания в отношении того, что вместе могут работать люди с особенностями развития и без них. Но в этом направлении уже сделаны первые шаги, значит, есть возможность успешно решить проблему трудоустройства людей с инвалидностью в перспективе.

#### *Литература:*

1. Фонд «Обнажённые сердца». Программы для сопровождаемого для людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями: обзор российского и международного опыта. 2020-2021. В рамках проекта «Сопровождаемое трудоустройство», реализуемого при грантовой поддержке The Coca-Cola Foundation.

2. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1 (последняя редакция). Статья 13.1. «Сопровождение при содействии занятости инвалидов».

**Батракова М.Е.** (студ.), **Матершева В.В.** (к.э.н., доц.)  
*Воронеж, ВГУ*

### **РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА С ПОЗИЦИИ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

Современное развитие цифровой экономики влияет на трансформационные процессы в России. Государственная политика в контексте мирового развития экономики стоит на пороге прорывных технологий. На первый план выдвигается развитие человеческого капитала, аккумулирования интеллектуальных ресурсов, поскольку именно они формируют модель инновационного экономического развития. Успешное развитие инновационной экономики зависит от уровня воспроизводственных процессов высокопрофессионального кадрового потенциала, обладающего компетенциями. Инновационное развитие способно влиять на повышение конкурентоспособности, экономический рост, воздействовать на все сферы общественного воспроизводства [1, с. 182].

Под воздействием внедрения в процессы обучения, труда, развития научно-технического прогресса в условиях развития цифровой экономики происходит репродукция производительных свойств человеческого

капитала. Воспроизводство человеческого капитала сквозь призму инновационного развития экономических отношений совершенствуется через эволюцию институциональной трансформации, образовательных процессов, совершенствование рынка, распространение знаний.

В рамках концепции, предложенной специалистами Всемирного банка, человеческий капитал, включая трудовой потенциал, искусство управления, наряду с природными ресурсами, аккумулированным капиталом и накопленным имуществом, составляет национальное богатство страны.

Доля России в мировом национальном богатстве была равна примерно 11%. Для сравнения: доля развитых стран оценивалась в 50%. По показателю национального богатства на душу населения Россия превалировала среднемировую уровень в 4,4 раза. Однако ее доля в суммарных (общемировых) объемах человеческого капитала была равна 8% и этот показатель постепенно снижается [1, с. 186].

Согласно докладу «Глобальный инновационный индекс», опубликованному в 2016 г. Корнельским университетом, школой бизнеса INSEAD и Всемирной организацией интеллектуальной собственности, возглавляют рейтинг Швейцария, Швеция, Великобритания, США, Финляндия и Сингапур. Китай вошел в число 25 ведущих стран-новаторов в мире. Россия занимает 38-е место между Турцией и Чили.

В России существует большое количество научных разработок, но процесс их внедрения чрезвычайно неповоротлив. Новинки не внедрены и тем более не экспортируются. А с учетом сложившейся в настоящее время ситуации эти процессы могут значительно усилиться в худшую сторону. Доля России в мировом экспорте высокотехнологичной продукции в последнее время составляла 0,3–0,4%. Доля предприятий, которые внедряют технологические инновации – менее десяти процентов. В России пока крайне низкий спрос на отечественные технологии (кроме военно-промышленного комплекса), использование достижений которого необходимо максимально в быстрые сроки внедрить в производство отечественной гражданской продукции, что может простимулировать экономику к производству конкурентоспособной продукции и осуществить качественное импортозамещение.

Правительством России уже разработана и утверждена программа «Цифровая экономика Российской Федерации», в которой определены цели, направления, задачи и сроки реализации основных мер государственной политики в области цифровой экономики. Это является необходимым условием повышения конкурентоспособности страны, качества жизни граждан, обеспечения экономического роста и национального суверенитета. Программа, ориентируясь на «Стратегию развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2010 годы», исходит из определения, что «цифровая экономика



#### Литература:

1. Исчезающие и устаревшие профессии [Электронный ресурс] // <https://edunews.ru/professii/rating/ischeznuvshie.html> (дата обращения: 17.04.2022).
2. HeadHunter [Электронный ресурс] // <https://voronezh.hh.ru> (дата обращения: 17.04.2022).
3. Маркетплейсы что это такое простыми словами [Электронный ресурс] // <https://kokoc.com/blog/chto-takoe-marketpleysv-prostymi-slovami-kak-oni-rabotavut-nyvusv-i-minusy-chem-otlichavuisya-ot-agr/> (дата обращения: 17.04.2022).

Ярышина В.Н. (к.э.н., доц.), Качур А.А. (маг.)  
Воронеж, ВГУ

### СОВРЕМЕННЫЕ СПОСОБЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ

Происходящие трансформационные процессы в экономической сфере усиливают значение роста конкурентоспособности для отечественных предприятий, что ставит принципиально новые задачи в сфере управления персоналом. Изменяются требования, предъявляемые к самому работнику, его профессиональной квалификации, способности быстро адаптироваться к изменяющимся условиям внешней среды. В свою очередь, эффективное управление персоналом, совершенствование системы быстрой адаптации новых работников к условиям деятельности предприятия и конъюнктуры рынка, создание социально-комфортных условий для самореализации личности становятся определяющими факторами обеспечения успешного стабильного и экономически безопасного функционирования предприятия.

Обобщая разные научные подходы, под адаптацией понимается взаимное приспособление коллектива и работника или работника и окружающей среды – как предметно-вещественного, так и социального (в который также входит новый коллектив работника) [1, с.1179]; процесс приспособления работника к условиям внешней среды; производства, труда, жизни [2]; процесс взаимного приспособления работника и предприятия, основой которого является его постепенное вхождение в систему новых профессиональных условий дальнейшей деятельности. В самом общем виде адаптация – процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды, целью которого является возможность более быстрого достижения работником показателей работы, желаемых для организации в условиях минимизации всех начальных расходов.

Условно процесс адаптации, по мнению Г. Погодиной, можно разделить на четыре основных стадии [3]:

1. Оценка уровня готовности нового сотрудника. Предполагает определение и анализ профессиональных знаний и навыков работников, в

соответствии с которыми разрабатываются разные направления программы адаптации. Если у нового сотрудника не только высокий уровень компетенций, но и имеется опыт работы в аналогичных подразделениях других предприятий, период его адаптации будет минимальным.

2. Практическое знакомство нового сотрудника с его обязанностями и требованиями, выдвигаемыми компанией. Как правило, программа адаптации включает в себя наставничество, экскурсии, семинары, ознакомление с основными характеристиками деятельности предприятия, кадровой политикой, системой вознаграждений, дополнительными льготами, правилами охраны и безопасности труда и др.

3. Активная (эффективная) адаптация. Адаптация нового сотрудника в значительной степени обусловлена его включением в межличностные отношения с коллегами.

4. Оценка адаптации.

5. Функционирование. Завершает процесс адаптации и характеризуется постепенным преодолением межличностных проблем, ростом производительности и эффективности труда, переходом к стабильной работе [3].

Степень успешности вхождения сотрудника в должность оценивается по следующим критериям [4, с.403]:

- овладение навыками и знаниями, необходимыми для данной должности; выполнение поставленных задач программы адаптации и достижения рабочего результата;
- взаимоотношения в коллективе;
- уровень знаний регламентирующих документов предприятия, соблюдение корпоративных стандартов, норм и правил;
- дисциплина (уровень соблюдения правил и стандартов внутреннего трудового распорядка, принятых на предприятии).

Результатами профессионально-психологической оценки сотрудника являются три составляющие:

- отвечает перспективам организации;
- соответствует рабочему месту и должности (должностное соответствие);
- не соответствует рабочему месту и должности.

Наиболее распространенным методом оценки эффективности адаптации в условиях ускоренного технического прогресса является характерный для современных предприятий метод расчета коэффициента адаптации, позволяющий проанализировать результаты адаптации работников только по количественной составляющей. Тем не менее, он совсем не дает представления о качественной составляющей процесса адаптации. Следует отметить использование этого коэффициента при анализе результатов адаптации новых сотрудников будет некорректным,