Дробот Е. В.[1,2], Макаров И. Н.[3,4], Почепаев И. А.[4], Комиссаров Р. С.[5], Назаренко В. С.[6]

[1] АНО «Развитие инноваций», Москва, Россия
[2] Центр дополнительного профессионального образования, Выборг, Россия
[3] Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (Липецкий филиал), Липецк, Россия
[4] Международный банковский институт имени Анатолия Собчака, Санкт-Петербург, Россия
[5] АО "Лимак", Липецк, Россия
[6] Администрация Липецкой области, Липецк, Россия

Кадровая безопасность регионов в развитых, развивающихся и периферийных странах: сравнительный анализ

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Дробот Е. В., Макаров И. Н., Почепаев И. А., Комиссаров Р. С., Назаренко В. С. Кадровая безопасность регионов в развитых, развивающихся и периферийных странах: сравнительный анализ // Креативная экономика. — 2021. — Том 15. — № 4. — С. 1501–1522. doi: 10.18334/ce.15.4.111543

АННОТАЦИЯ:

Кадровая безопасность регионов рассматривается в статье как сложное многоаспектное понятие, существенно зависящее от основных трендов развития территории. В статье делается вывод о том, что при отсутствии восходящего тренда развития социально-экономической системы региона все меры по формированию его кадровой безопасности будут носить односторонний и явно недостаточный временный характер, не приводящий к долговременным улучшениям. В качестве мирового примера формирования кадровой безопасности региона рассмотрен канадский опыт регионального развития, где упор изначально был сделан на развитии производственной подсистемы региона с помощью инструментов государственного проектно-целевого управления, а в дальнейшем действие рыночных механизмов обеспечило достаточный уровень развития и формирование эффективной структуры кадрового потенциала территории. Статья может быть полезна работникам системы публичного управления, исследователям и студентам, занимающимися проблемами кадровой безопасности регионов России.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: кадровая безопасность, развитые страны, развивающиеся страны, регион, человеческий капитал

ОБ АВТОРАХ

Дробот Елена Валерьевна, руководитель направления «Международные экономические отношения», член научной школы «Промышленная управленческая элита развития»; преподаватель; кандидат экономических наук, доцент (elenadrobot@mail.ru)

Макаров Иван Николаевич, профессор; старший научный сотрудник лаборатории системных исследований; доктор экономических наук, доцент (excellennzz@gmail.com)

Почепаев Иван Андреевич, аспирант

Комиссаров Роман Сергеевич, ведущий маркетолог

Назаренко Владислав Сергеевич, консультант отдела стратегического планирования и территориального развития управления экономического развития Липецкой области

creativeconomy.ru

ИЗДАТЕЛЬСТВО КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА

Drobot E. V.[1,2], Makarov I. N.[3,4], Pochepaev I. A.[4], Komissarov R. S.[5], Nazarenko V. S.[6]

[1] Development of Innovations, ANCO, Russia
[2] Center of Additional Professional Education, Russia
[3] Financial University under the Government of the Russian Federation, Lipetsk Branch, Russia
[4] Anatoly Sobchak International Banking Institute, Russia
[5] Limak, JSC, Russia
[6] Administration of the Lipetsk region, Russia

ISSN 1994-6929

Personnel security of regions in developed, developing and peripheral countries: comparative analysis

CITE AS:

Drobot E. V., Makarov I. N., Pochepaev I. A., Komissarov R. S., Nazarenko V. S. (2021) Kadrovaya bezopasnost regionov v razvityh, razvivayuschikhsya i perifeiynyh stranakh: sravnitelnyy analiz [Personnel security of regions in developed, developing and peripheral countries: comparative analysis]. *Kreativnaya ekonomika. 15*. (4). — 1501-1522. doi: 10.18334/ce.15.4.111543

ABSTRACT:

Personnel security of regions is considered in the article as a complex multidimensional concept, which significantly depends on the main trends in the development of the territory. The authors of the article conclude that in the absence of an upward trend in the development of the regional socio-economic system, all measures to form its personnel security will be one-sided and clearly insufficient temporary, not leading to long-term improvements. As a global example of personnel security in the region, the Canadian experience of regional development is considered, where the emphasis was initially placed on the development of the production subsystem of the region using the tools of state project-target management. And in the future, the action of market mechanisms provided a sufficient level of development and an effective structure of the personnel potential of the territory. The article may be useful for employees of the public administration system, researchers and students dealing with the problems of personnel security in Russian regions.

KEYWORDS: personnel security, developed countries, developing countries, region, human capital

JEL Classification: G28, F62, F66, I38

Received: 19.01.2021 / **Published:** 30.04.2021
© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Drobot E. V. (elenadrobot@mail.ru)

Введение

В условиях происходящей в данный момент времени трансформации экономики все большую роль начинает играть человеческий капитал. Ведь распространение цифровых технологий, внедрение различных решений и повышение уровня автоматизации процессов становится более доступным широкому кругу компаний и постепенно перестает быть важнейшим фактором конкурентоспособности. Все большее число компаний уделяют особое внимание эффективности использования и развития человеческого капитала.

Масштабные преобразования экономики оказывают значительное влияние и на сам человеческий капитал. А разнообразные тенденции, например, такие как изменения социально-демографического, экономического и геополитического характера, развитие технологий и их повсеместное внедрение, обуславливают появление новых требований к человеческому капиталу, обеспечивают траектории возможного развития и обозначают ограничения.

Подобное положение дел приводит к тому, что в рамках политики, направленной на формирование и сохранение стабильности, сбалансированности и устойчивости социально-экономических систем, все большую актуальность приобретает обеспечение кадровой безопасности субъектов как на микро, так и на макроуровне.

И эта тенденция имеет вполне объективную основу для выделения обеспечения кадровой безопасности в число первостепенных задач государственной политики, наряду с обеспечением экономической безопасности или национальной безопасности. Можно даже сказать, что обеспечение кадровой безопасности носит в определенной степени первоочередной характер, поскольку выявление и предотвращение самых различных угроз зависит от квалификации существующих в стране или регионе кадров, а также от механизмов их воспроизводства и развития.

Следует отметить, что различным аспектам кадровой безопасности посвящены научные исследования таких специалистов, как Брагина З. В., Юдин В. В., Никерина Е. В., Яшков А. Б. [4] (*Bragina, Yudin, Nikerina, Yashkov, 2017*), Дробот Е. В. [6, 8, 9] (*Drobot, Vartanova, 2019; Drobot, Makarov, Zhuravleva, Nersisyan, 2020*; *Drobot, Makarov, Ryazantseva, Filonenko, Krylova, 2019*), Рубцова Н. В., Головченко Т. П. [18] (*Rubtsova, Golovchenko, 2019*), Шепелев М. И., Сериков В. В. [22] (*Shepelev, Serikov, 2019*). Факторы, влияющие на кадровый потенциал отдельных регионов, рассматриваются в работах таких экономистов, как Костенькова Т. А. [10, 11] (*Kostenkova, 2019; Kostenkova, Trubitsyna,*

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

2019), Пищулин В. Н. [15] (*Pishchulin, 2019*), Потуданская В. Ф., Боровских Н. В., Кипервар Е. А. [16, 17] (*Potudanskaya, Borovskikh, Kipervar, 2018; Potudanskaya, Borovskikh, Kipervar, 2019*), Старикова М. С., Безуглый Э. А., Шахов В. В. [19] (*Starikova, Bezuglyy, Shakhov, 2018*).

При этом проблемы обеспечения кадровой безопасности регионов исследованы явно не достаточно. На портале ELIBRARY.RU по поисковому запросу «кадровая безопасность» можно обнаружить 150 353 публикации, из них 2819 — в 2019–2021 гг. По поисковому запросу «кадровая безопасность региона» можно найти 80 549 публикаций, из них 1506 — в 2019–2021 гг. При этом понятие «кадровая безопасность региона» встречается в названиях лишь 40 публикаций.

В большинстве исследований кадровая безопасность рассматривается в рамках отдельных предприятий либо отраслей. А в исследованиях, посвященных кадровой безопасности регионов, эта проблема часто анализируется в контексте влияния миграционного оттока населения [21] (*Sukhodolov, Ozernikova, Kuznetsova, 2018*).

На наш взгляд, интересно посмотреть, какие факторы влияют на кадровую безопасность регионов, а как проблемы кадровой безопасности решаются в различных регионах мира [7, 20] (*Drobot, Losinkova, Pospelova, Utyabaeva, Fedash, 2018; Sukharev, 2019*).

Цель нашего исследования — на основе изучения подходов к анализу кадровой безопасности выявить факторы, оказывающие на нее влияние, а также проанализировать, как вопросы обеспечения кадровой безопасности решаются в мировом масштабе.

Кадровая безопасность: сущность и характер эволюции

Сам термин «кадровая безопасность» — понятие многоаспектное, довольно новое и трактуется по-разному. Анализируя существующие публикации, можно выделить основные подходы, применяемые при определении сущности кадровой безопасности (*рис. 1*).

Среди многообразия позиций и определений кадровой безопасности, на наш взгляд, наибольшего внимания заслуживают трактовки, представленные ниже.

Так И. Борисов и С. Гиниева определяют кадровую безопасность как «состояние общества, которое достигается за счет деятельности, направленной на формирование качественных и количественных характеристик профессионального потенциала трудоспособных граждан, обеспечивающих сохранение целостности и развития общества, суверенитет государства,

Рисунок 1. Подходы к анализу кадровой безопасности

Источник: составлено авторами по данным [1, с. 31–39] (*Astakhova, Larionova, Pankova, Chuprova, 2018, p. 31–39*).

creativeconomy.ru

отсутствие рисков потери конкурентоспособности в различных секторах экономики. Это защита общества от угроз и рисков непрофессионализма, деструктивного профессионализма, сохранение и развитие профессионального потенциала через эффективное функционирование различных уровней кадровой политики — государственной, региональной, муниципальной и кадровой политики организации» [3] (*Borisov, Ginieva, 2014*).

По мнению Г. Крохичевой, Э. Архипова, М. Виноградова, Д. Деточки, кадровую безопасность следует рассматривать как «некое состояние человеческого капитала, оптимально взаимодействующее друг с другом, направленное на формирование качественных и количественных профессиональных характеристик с особым акцентом на потенциал, обеспечение сохранности целостности и стабильного развития общества в целом и индивида в частности при условии нивелирования угроз потери самодостаточности в различных отраслях науки, техники, образования и иных сферах деятельности, а также оптимизации кадровой политики организации и государства» [12] (*Krokhicheva, Arkhipov, Vinogradova, Detochka, 2016*).

С нашей точки зрения, кадровая безопасность — это такое состояние рынка труда в частности и хозяйственной системы в целом, при котором структура предложения на рынке труда соответствует структуре спроса на данном рынке, а также отсутствует нехватка высококвалифицированных специалистов.

Представляется, что кадровая безопасность играет ключевую роль в обеспечении экономической безопасности регионов [13, с. 1683–1696] (*Morozov,*

ISSN 1994-6929

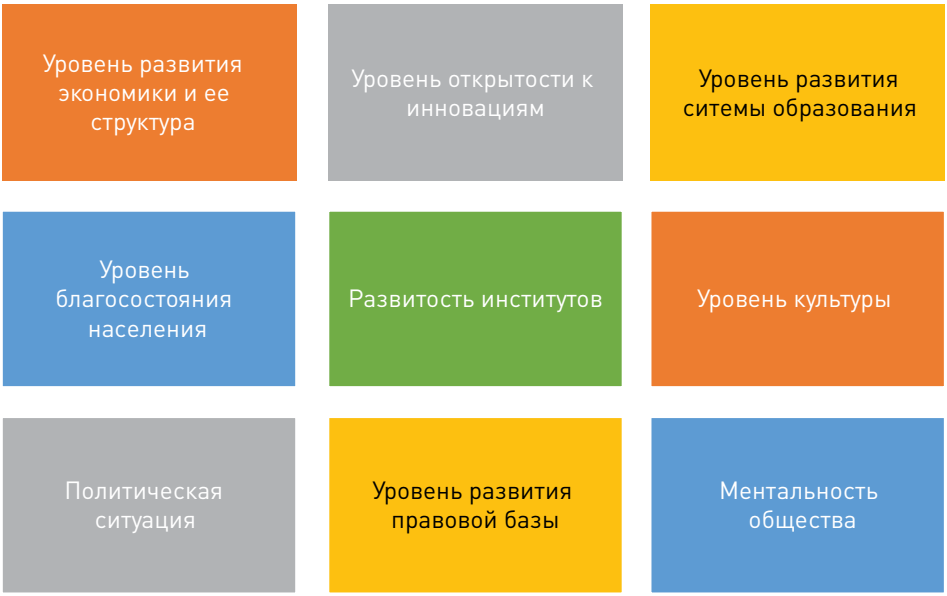


Рисунок 2. Факторы, оказывающие влияние на кадровую безопасность
Источник: составлено авторами.

Asmus, Zhigalova, 2019, p. 1683–1696) и выступает основным фактором, влияющим на конкурентоспособность [5, с. 27–40] (*Drobot, 2012, p. 27–40*).

Рассматривая кадровую безопасность как состояние, следует определить совокупность факторов, которые могут оказывать влияние на формирование этого состояния, его текущее положение и динамику развития. Данные факторы представлены на *рисунке 2*.

Естественным и однозначным является тот факт, что принципиальные различия в структуре рынков труда стран связаны непосредственно с характеристиками экономик этих стран, а также институциональными особенностями данных государств.

Специфика различных хозяйственных укладов заключается в различных структурах занятости, различных, но отчасти схожих институциональных системах подготовки кадров, а также в различном характере рождаемости, трудовой миграции, динамике рождаемости титульного населения и востребованности профессий среди титульного населения.

В условиях разнообразия стран по вышеописанным критериям, влияющим на формирование и развитие национальных рынков труда, имеют место различные подходы к группировке стран.

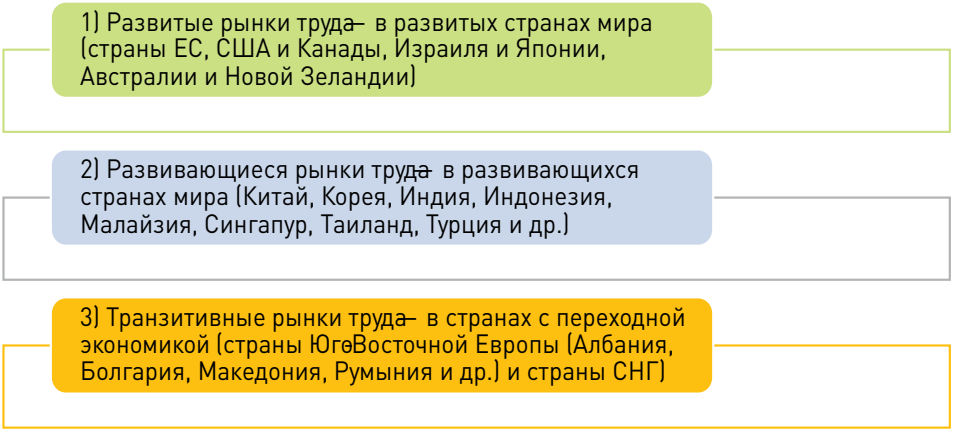


Рисунок 3. Группировка рынков труда по уровню развития стран
Источник: составлено авторами по данным [2] (*Ashmarov, 2010*).

Одним из стандартных подходов является классификация ЮНКТАД, основанная на уровне развития стран, что позволяет сгруппировать рынки труда по уровню развития стран их функционирования в целях дальнейшего анализа (*рис. 3*).

Приведенная классификация не имеет четко выраженного критерия в количественном измерении, однако она в определенной степени учитывает и структурные особенности, присущие рынкам труда, и культурные, институциональные факторы, оказывающие социально-экономической воздействие.

Страны с развитыми рынками труда характеризуются качественными условиями для развития человеческого капитала и человека в целом в части всех компонентов, присущих данной концепции:

- благосостояния и расширения реальных свобод человека;
- прав, возможностей и агентности;
- прав человека и социальной справедливости.

Учитывая высокую значимость постоянного развития человеческого капитала для обеспечения кадровой безопасности, возможна классификация рынков труда с точки зрения значения Индекса человеческого развития (ИЧР) (Human Development Index, HDI) (до 2013 г. — Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП)) (*рис. 4*).

Индекс человеческого развития — это комбинированный показатель, характеризующий развитие человека в странах и регионах мира, который

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

Рисунок 4. Группировка рынков труда по индексу человеческого развития
Источник: составлено авторами по данным [23].

Рисунок 5. Показатели, входящие в индекс человеческого развития
Источник: составлено авторами по данным [23].

выпускается Программой развития Организации Объединённых Наций (ПРООН) и используется в рамках специальной серии докладов о развитии человека [23]. Данный индекс агрегирует показатели (*рис. 5*), характеризующие возможности развития человеческого потенциала в стране.

Таким образом, уровень развития экономики и рынка труда оказывает определяющее влияние на состояние кадровой безопасности. В то же время

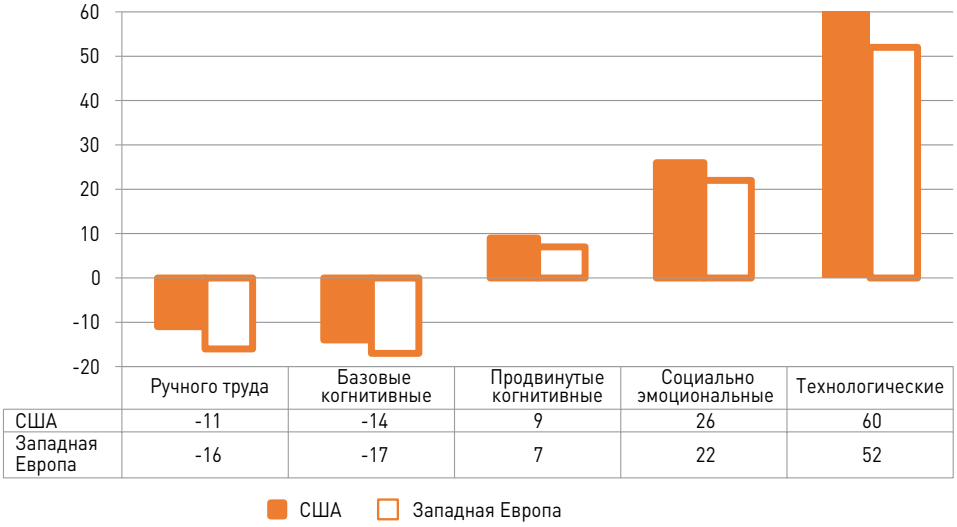
институтам рынка труда принадлежит важнейшая роль формирования эффективного механизма адаптации к трансформации экономики, вызванной технологическими новшествами и вызовами, стоящими перед мировой экономикой.

Ускоренное внедрение технологий, которое становится сквозным и пронизывает все бизнес-процессы, формирует новые требования к работникам и, соответственно, изменяет привычные подходы к управлению кадровым потенциалом. При этом степень изменений определяется во многом и специфическими локальными особенностями национальных рынков, и, как было сказано выше, структурой экономики.

На *рисунке 6* представлен прогноз изменения потребности в навыках рабочей силы в США и странах Западной Европы на 2030 г.

Исходя из представленной информации, можно сделать вывод, что наибольшее воздействие технологическая трансформация экономики окажет на работников, осуществляющих рутинную работу и другие действия, легко поддающиеся автоматизации.

Внедрение автоматизации поставит работников данной категории и работодателей перед нелегким выбором: либо работники будут вынуждены заниматься менее квалифицированным трудом, либо работодатели в связи с нехваткой кадров будут вынуждены сохранить их и назначить на должности, для которых квалификации и навыков работников не хватает. «В резуль-



	Ручного труда	Базовые когнитивные	Продвинутые когнитивные	Социально эмоциональные	Технологические
США	-11	-14	9	26	60
Западная Европа	-16	-17	7	22	52

Рисунок 6. Изменение потребности в навыках рабочей силы: прогноз на 2030 г., млрд часов

Источник: [14, с. 506–508] (*Nazarenko, Gudovich, 2020, p. 506–508*).

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

тате возможно «расширение» квалификационной ямы, за счет устаревания навыков и умений невостребованных кандидатов» [14, с. 506–508] (*Nazarenko, Gudovich, 2020, p. 506–508*).

На рынке труда по степени значимости для безопасности хозяйственного развития необходимо выделить следующие категории работников (ранжируем их по степени важности знания и уровня компетентности, включая формирование профессиональных навыков и определенную поляризацию мышления):

1) носители стратегически-значимого знания, включая государственные секреты, касающиеся технологий и техники;
2) носители идиосинкразического знания;
3) носители критически важного для развития предприятий и отраслей знания, которое возможно передать в ходе стандартных приемов обучения, используемых в системе высшего образования;
4) носители относительно стандартных знаний и навыков, широко распространенных в данном регионе и данном технологическом укладе, которые однако требуют некоторого времени на переобучение;
5) носители маловостребованного знания и низкого уровня компетенций.

В то же время согласно приведенному выше прогнозу значительно возрастает потребность в кадрах, имеющих продвинутые когнитивные, эмоциональные и технологические навыки, что также является вызовов для кадровой безопасности с точки зрения достаточности персонала, обладающего подобными навыками, и достаточности возможностей систем образования для подготовки необходимого количества специалистов в дальнейшем.

Бурно развивающая в настоящее время цифровая экономика условно имеет три уровня (*рис. 7*), каждый из которых участвует в определении потребностей в кадрах и их квалификации: «под влиянием технологических доминант (второй уровень) формируются требования к компетенциям человеческого капитала (третий уровень)» [14, с. 506–508] (*Nazarenko, Gudovich, 2020, p. 506–508*).

Помимо стран, стоящих на пороге цифровой трансформации, серьезные вызовы кадровой безопасности в ближайшие годы будут присущи и странам участникам глобальных цепочек добавленной стоимости.

Причем в данном случае, на наш взгляд, вызовы стоят как перед развитыми странами, так и перед развивающимися странами. В условиях сокращения доли глобальных цепочек поставок в мировой торговле и снижения прямых иностранных инвестиций все больше будет обостряться конкуренция, а в дальнейшем возможно усиление регионализации цепочек создания стоимости.

Рисунок 7. Уровни цифровой экономики
Источник [14, с. 506–508] (*Nazarenko, Gudovich, 2020, p. 506–508*).

creativeconomy.ru

Эта тенденция несет прямые угрозы для кадровой безопасности всех стран, участников глобальных цепочек создания стоимости, причем как со стороны формирования трудоизбыточных рынков в случае сокращения объемов производства или переноса производства, так и со стороны дефицита кадров нужной квалификации в случае возвращения производства или развития нового в рамках региональных цепочек.

Помимо этого, ситуацию усугубляет и неравномерное распределение человеческого капитала, а процессы урбанизации, демографические и социальные факторы оказывают влияние на локальные трудовые рынки и без того находящиеся под воздействием смещения баланса сил в экономике.

Канадский опыт развития кадрового потенциала территории

Одним из наиболее интересных примеров в мировой практике представляется опыт развития кадрового потенциала территории в регионах Канады. Это обусловлено тем, что именно в Канаде накоплен один из самых значительных в мире опыт использования инструментов государственного регулирования пространственного развития для создания «полюсов роста». В этой стране в качестве основы реализации проектов территориального развития используются возможности проектной формы государственно-частного

ISSN 1994-6929

партнерства, а также программы регионального развития, разрабатываемые и реализуемые федеральным правительством Канады с привлечением частного капитала.

Основой развития кадрового потенциала территории в Канаде служат программы поддержки располагающихся в пределах территории регионов бизнес-структур. Иначе говоря, регулирование региональных рынков труда идет по пути увеличения внутреннего спроса на специалистов, обладающих требуемыми компетенциями и способными внести свой вклад в экономическое развитие территории. Затем в действие включаются уже рыночные механизмы, обеспечивающие функционирование восходящей спирали развития рынков труда региона.

Сравним это с ситуацией в нашей стране, когда рыночные сигналы по ряду профессией подвергаются корректировке — молодым специалистам создаются условия, направленные на повышение мотивации осуществлять трудовую деятельность именно в пределах данной территории. Примером здесь может служить установление территориальных надбавок молодым учителям или предоставление жилья молодым врачам на селе. Однако в данном случае нерешенной остается основная проблема — нисходящий тренд развития локального рынка территории вследствие социально-экономической деградации данной территории, одним из основных признаков которой выступает снижение общей численности населения и снижение доли молодежи среди населения территории.

Международные трудовые стандарты в области социального обеспечения

Какие меры можно предпринять для решения проблем кадровой безопасности на уровне регионов?

Представляется, что для этого можно использовать международные трудовые стандарты в области социального обеспечения.

Что предлагает для решения этой проблемы Международная организация труда (МОТ)?

Решение проблем кадровой безопасности на уровне МОТ связано с введением стандартов социального обеспечения.

МОТ определяет социальное обеспечение как право человека, обусловленное необходимостью удовлетворения социальных потребностей в защите от определенных жизненных рисков.

Эффективные системы социального обеспечения обеспечивают гарантированный доход, охрану здоровья, способствуя тем самым предотвращению и сокращению масштабов нищеты и неравенства, а также поощрению социальной интеграции и поддержанию человеческого достоинства.

В рамках эффективно функционирующих систем социального обеспечения предоставляются пособия, предназначенные для обеспечения доступа к медицинскому обслуживанию, а также гарантированного дохода на протяжении всей жизни человека, особенно в случае болезни, безработицы, производственного травматизма, материнства, инвалидности, потери кормильца семьи, а также в период выхода на пенсию и старости.

Поэтому системы социального обеспечения представляют собой важную инвестицию в благосостояние граждан страны и общества в целом и облегчают доступ к образованию и профессиональной подготовке, питанию и основным товарам и услугам. Социальное обеспечение способствует повышению производительности труда и занятости, а также экономическому развитию, дает возможности построения социального мира, инклюзивного общества и справедливой глобализации путем обеспечения достойных условий жизни для всех.

Интерес представляют Конвенции и Рекомендации, составляющие основу стандартов МОТ в области социального обеспечения и устанавливающие минимальные стандарты для разработки схем социальных пособий и национальных систем социального обеспечения на основе передовой практики всех регионов мира.

Стандарты МОТ основаны на следующем принципе: не существует единой модели социального обеспечения и каждая страна должна разработать необходимую систему социальной защиты. В глобализирующемся мире, где люди подвергаются все большим экономическим рискам, очевидно, что национальная политика в сфере социальной защиты может способствовать смягчению многих негативных последствий кризисов.

К основным документам МОТ в области социальной защиты относятся:

- Конвенция о социальном обеспечении (минимальные стандарты) 1952 г. (№ 102) (*Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)*);
- Конвенция о равном обращении (социальной безопасности) 1962 г. (№ 118) (*Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962 (No. 118)*);
- Конвенция о сохранении прав социального обеспечения 1982 г. (№ 157) (*Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982 (No. 157)*);

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

- Рекомендации о минимальных уровнях социальной защиты 2012 г. (№ 202) (*Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202)*).

Эти документы предусматривают определенные права и льготы в области социального обеспечения для трудящихся-мигрантов, которые сталкиваются с проблемой утраты прав на получение пособий по социальному обеспечению, которыми они пользовались в стране своего происхождения.

Дополнительные инструменты социального обеспечения

Все инструменты и конвенции МОТ в области социальной безопасности разделены и систематизированы в рамках 24 разделов:

1. Свобода ассоциаций, коллективных переговоров и производственных отношений
2. Принудительный труд
3. Ликвидация детского труда и защита детей и молодежи
4. Равенство возможностей и обращения
5. Трехсторонние консультации
6. Управление и инспекция труда
7. Политика в области стимулирования занятости
8. Профессиональная ориентация и обучение
9. Обеспечение занятости
11. Рабочее время
12. Охрана труда и гигиена труда
13. Социальное обеспечение
14. Охрана материнства
15. Социальная политика
16. Трудящиеся-мигранты
17. ВИЧ и СПИД
18. Моряки
19. Рыбаки
20. Докеры
21. Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни
22. Конкретные категории работников
23. Заключительные статьи
24. Неклассифицированные конвенции (например, Рекомендации по переходу от неформальной к формальной экономике, 2015 г.).

Особое внимание в конвенциях МОТ уделяется следующим вопросам (*табл.*).

Таблица

Основные Конвенции МОТ в области социального обеспечения

Сфера	Конвенция	Социальные гарантии
Медицинская помощь	Конвенция о социальном обеспечении (минимальные стандарты) № 102 (Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102))	Обеспечение профилактической помощи, помощи врачей общей практики, включая визиты на дом, специализированную помощь, основные фармацевтические препараты по назначению, дородовую, родильную и послеродовую помощь практикующими врачами или квалифицированными акушерками, а также госпитализацию в случае необходимости
	Конвенции о медицинском обслуживании и пособиях по болезни № 130 (Medical Care and Sickness Benefits Convention, 1969 (No. 130))	Обеспечение профилактической помощи, помощи врачей общей практики, включая визиты на дом, специализированную помощь, основные фармацевтические препараты по назначению, дородовую, родильную и послеродовую помощь практикующими врачами или квалифицированными акушерками, а также госпитализацию в случае необходимости; стоматологическая помощь; медицинская реабилитация
Оплачиваемый больничный	Конвенция № 102	Периодические выплаты в размере не менее 45% базовой заработной платы
	Конвенция № 130	Периодические выплаты, соответствующие не менее чем 60% базовой заработной платы, а также на погребение
Пособие по безработице	Конвенция № 102	Периодические выплаты, соответствующие не менее 45% базовой заработной платы
	Конвенция о стимулировании занятости и защите от безработицы № 168 (Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988 (No. 168))	Периодические выплаты, соответствующие не менее чем 50% базовой заработной платы. Совокупные пособия, на которые могут иметь право безработные, должны гарантировать им достойные условия жизни в соответствии с национальными стандартами
Пособие по старости	Конвенция № 102	Периодические выплаты, соответствующие не менее 40% базовой заработной платы. Ставки соответствующих пособий должны быть пересмотрены в случае существенных изменений в общем уровне доходов и /или стоимости жизни

ISSN 1994-6929

Таблица (Продолжение)

Сфера	Конвенция	Социальные гарантии
	Конвенция о пособиях по инвалидности, старости и потере кормильца № 128 (Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention, 1967 (No. 128))	Периодические выплаты, соответствующие не менее 45% базовой заработной платы. Те же условия, что и в Конвенции № 102 о пересмотре ставок
Пособие в связи производственной травмой	Конвенция № 102	Медицинское обслуживание, периодические выплаты в размере не менее 50% базовой заработной платы в случаях нетрудоспособности или инвалидности. Пособия вдовам и детям-иждивенцам в случае смерти кормильца с периодическими выплатами, соответствующими не менее 40% базовой заработной платы. Возможность преобразования периодических платежей в единовременные при определенных условиях. За исключением случаев нетрудоспособности, обязанность пересматривать ставки периодических выплат в связи с существенным изменением стоимости жизни
	Конвенция о пособиях по трудовому травматизму № 121 [Приложение I с поправками, внесенными в 1980 году] (Employment Injury Benefits Convention, 1964 [Schedule I amended in 1980] (No. 121))	Периодические выплаты, соответствующие не менее чем 60% базовой заработной платы в случаях нетрудоспособности или инвалидности. Пособия вдовам, инвалидам и находящемся на иждивении вдовцам и детям в случае смерти кормильца, с периодическими выплатами, соответствующими не менее чем 50% базовой заработной платы. Обязательность установления минимального размера этих выплат, возможность преобразования выплат в единовременную выплату при определенных условиях и дополнительные пособия инвалидам, нуждающимся в постоянной помощи третьих лиц
Семейное пособие	Конвенция № 102	Предусматривает либо периодические выплаты, либо предоставление продовольствия, одежды, жилья, отпусков или домашней помощи, либо их сочетание

Таблица (Окончание)

Сфера	Конвенция	Социальные гарантии
Пособие по беременности и родам	Конвенция № 102	Медицинское обслуживание, включая дородовое, родовое и послеродовое обслуживание либо практикующими врачами, либо квалифицированными акушерками и госпитализацию; периодические выплаты, соответствующие не менее 45% базовой заработной платы
	Конвенция об охране материнства № 183 Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)	Медицинские пособия, включая дородовой, родовой и послеродовой уход, а также госпитализацию в случае необходимости; денежные пособия для обеспечения того, чтобы женщина могла содержать себя и своего ребенка в надлежащих условиях. Размер пособия — не менее двух третей от предыдущего заработка
Пособие по инвалидности	Конвенция № 102	Периодические выплаты, соответствующие не менее чем 40% базовой заработной платы; ставки соответствующих пособий должны быть пересмотрены в случае существенных изменений общего уровня заработка и/или стоимости жизни
	Конвенция № 128	Периодические выплаты, соответствующие не менее чем 50% базовой заработной платы; ставки соответствующих пособий должны быть пересмотрены в случае существенных изменений общего уровня заработка и/или стоимости жизни
Пособие в связи с потерей кормильца	Конвенция № 102	Периодические выплаты, соответствующие не менее чем 40% базовой заработной платы; ставки соответствующих пособий должны быть пересмотрены в случае существенных изменений общего уровня заработка и/или стоимости жизни
	Конвенция № 128	Периодические выплаты, соответствующие не менее чем 45% базовой заработной платы; ставки соответствующих пособий должны быть пересмотрены в случае существенных изменений общего уровня заработка и/или стоимости жизни.

Источник: составлено авторами по данным [24].

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

Заключение

В качестве заключения необходимо отметить, что кадровый потенциал территории, кадровая безопасность региональных рынков труда и динамика социально-экономического развития являются взаимосвязанными показателями. При этом формирование кадрового потенциала региона и, соответственно, кадровой безопасности регионального развития необходимо начинать с развития производственной подсистемы территории. Причем под развитием производственной подсистемы подразумевается изначальное развитие системы материального производства как базиса развития региональной экономики и в дальнейшем производства услуг — исключение может быть сделано для регионов с потенциальной/нереализованной/повышенной туристической привлекательностью. ■

ИСТОЧНИКИ:

1. Астахова Е. А., Ларионова Н. А., Панькова Л. Н., Чупрова Д. Б. Анализ современного состояния научных исследований в сфере кадровой безопасности // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. — 2018. — № 5(68). — с. 31-39.
2. Ашмаров И. А. Современные рынки труда: их особенности и классификации // Вестник РУДН. Серия: Экономика. — 2010. — № 2.
3. Борисов И. А., Гиниева С. Б. Кадровая безопасность России: ключевые проблемы и пути решения // Достойный труд — основа стабильного общества: мат-лы VI Междунар. науч.-практ. конф.: в 2 т. Т. 1, Изд-во Урал. гос. экон. ун-та. Екатеринбург, 2014. — с. 290.
4. Брагина З. В., Юдин В. В., Никерина Е. В., Яшков А. Б. Подготовка квалифицированных кадров для высокотехнологичных рабочих мест: междисциплинарный подход // Экономика труда. — 2017. — № 2. — с. 147-161. — doi: 10.18334/et.4.2.38115.
5. Дробот Е. В. Эволюция теории национальной конкурентоспособности // Экономические отношения. — 2012. — № 2. — с. 27-40. — doi: 10.18334/.37337.
6. Дробот Е. В., Вартанова М. Л. Экономическая безопасность: концептуальные основы и оценка обеспечения безопасности личности в странах Евразийского экономического союза // Экономические отношения. — 2019. — № 4. — с. 2621-2648. — doi: 10.18334/eo.9.4.41279.
7. Дробот Е. В., Лосинкова В. А., Поспелова А. Л., Утябаева Э. Р., Федаш К. А. Обзор ключевых подходов к классификации стран мира и сравнительный анализ основных макроэкономических показателей ведущих мировых экономик // Экономические отношения. — 2018. — № 2. — с. 105-138. — doi: 10.18334/eo.8.2.39014.

8. Дробот Е. В., Макаров И. Н., Журавлева О. В., Нерсисян А. М. Особенности привлечения молодых специалистов и негативные тенденции на рынке труда России // Экономика труда. — 2020. — № 3. — с. 253-266. — doi: 10.18334/et.7.3.100709.
9. Дробот Е. В., Макаров И. Н., Рязанцева Е. А., Филоненко Н. Ю., Крылова А. Д. Человеческий капитал и ресурс доверия в контексте групп и индивидов // Лидерство и менеджмент. — 2019. — № 2. — с. 61-72. — doi: 10.18334/eo.9.3.40845.
10. Костенькова Т. А. Кадровый потенциал региона: сущность и основные факторы формирования // Экономика труда. — 2019. — № 3. — с. 1149-1158. — doi: 10.18334/et.6.3.40946.
11. Костенькова Т. А., Трубицына Н. С. Управление кадровым потенциалом промышленного комплекса региона в условиях инновационного развития // Лидерство и менеджмент. — 2019. — № 4. — с. 469-478. — doi: 10.18334/lim.6.4.41230.
12. Крохичева Г. Е., Архипов Э. Л., Виноградова М. А., Деточка Д. Е. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности // Интернет-журнал Науковедение. — 2016. — № 3.
13. Морозов С. И., Асмус О. В., Жигалова О. В. Превентивная система обеспечения экономической безопасности региона // Экономические отношения. — 2019. — № 3. — с. 1683-1696. — doi: 10.18334/eo.9.3.41060.
14. Назаренко В. С., Гудович Г. К. Человеческий капитал как фактор успешной цифровой трансформации бизнеса // Вестник Тульского филиала Финуниверситета. — 2020. — № 1. — с. 506-508.
15. Пищулин В. Н. Региональный кадровый потенциал как базовый фактор развития инновационной экономики // Вопросы инновационной экономики. — 2019. — № 4. — с. 1515-1524. — doi: 10.18334/vinec.9.4.41206.
16. Потуданская В. Ф., Боровских Н. В., Кипервар Е. А. Кадровый потенциал региона: сущность, факторы, проблемы формирования // Экономика труда. — 2018. — № 3. — с. 735-744. — doi: 10.18334/et.5.3.39252.
17. Потуданская В. Ф., Боровских Н. В., Кипервар Е. А. Роль профессионализации молодежи в формировании кадрового потенциала региона // Экономика труда. — 2019. — № 1. — с. 613-626. — doi: 10.18334/et.6.1.39760.
18. Рубцова Н. В., Головченко Т. П. Кадровое обеспечение туристской сферы Прибайкалья: основные проблемы и пути их преодоления // Экономика труда. — 2019. — № 1. — с. 173-184. — doi: 10.18334/et.6.1.39728.
19. Старикова М. С., Безуглый Э. А., Шахов В. В. Креативный потенциал как основа инновационного развития региона // Вопросы инновационной экономики. — 2018. — № 2. — с. 235-254. — doi: 10.18334/vinec.8.2.39150.
20. Сухарев М. В. Три страны: попытка компаративного анализа // Экономические отношения. — 2019. — № 4. — с. 2445-2456. — doi: 10.18334/eo.9.4.41220.

ISSN 1994-6929

21. Суходолов А. П., Озерникова Т. Г., Кузнецова Н. В. Миграционный отток населения как угроза кадровой безопасности региона (на примере Иркутской области) // Экономика труда. — 2018. — № 4. — с. 1015-1036. — doi: 10.18334/et.5.4.39614.
22. Шепелев М. И., Сериков В. В. Инновационно-ориентированный подход к управлению трудовыми ресурсами // Экономика труда. — 2019. — № 1. — с. 113-124. — doi: 10.18334/et.6.1.39887.
23. Индекс человеческого развития. Гуманитарный портал: Исследования // Центр гуманитарных технологий, 2006–2021 (последняя редакция: 22.03.2021). [Электронный ресурс]. URL: https://gtmarket.ru/ratings/human-development-index (дата обращения: 13.04.2021).
24. Silva R., Humblet M. Standards for the XXIst century: Social security. — Geneva, ILO, 2002.

REFERENCES:

Ashmarov I. A. (2010). *Sovremennye rynki truda: ikh osobennosti i klassifikatsii* [Modern labor markets: their features and classifications]. *Vestnik RUDN. Seriya: Ekonomika.* (2). (in Russian).

Astakhova E. A., Larionova N. A., Pankova L. N., Chuprova D. B. (2018). *Analiz sovremennogo sostoyaniya nauchnyh issledovaniy v sfere kadrovoy bezopasnosti* [Analysis of the current state of scientific research in the field of personnel security]. *Vestnik severo-kavkazskogo federalnogo universiteta (newsletter of north-caucasus federal university).* (5(68)). 31-39. (in Russian).

Borisov I. A., Ginieva S. B. (2014). *Kadrovaya bezopasnost Rossii: klyuchevye problemy i puti resheniya* [Personnel security in Russia: key problems and solutions] *Decent work is the foundation of a stable society.* 290. (in Russian).

Bragina Z. V., Yudin V. V., Nikerina E. V., Yashkov A. B. (2017). *Podgotovka kvalifitsirovannyh kadrov dlya vysokotekhnologichnyh rabochikh mest: mezhdistsiplinarnyy podkhod* [Training of qualified personnel for high-tech jobs: an interdisciplinary approach]. *Russian Journal of Labor Economics.* (2). 147-161. (in Russian). doi: 10.18334/et.4.2.38115.

Drobot E. V. (2012). *Evolyutsiya teorii natsionalnoy konkurentosposobnosti* [Evolution of the national competitiveness theory]. *Journal of International Economic Affairs.* (2). 27-40. (in Russian). doi: 10.18334/.37337.

Drobot E. V., Losinkova V. A., Pospelova A. L., Utyabaeva E. R., Fedash K. A. (2018). *Obzor klyuchevyh podkhodov k klassifikatsii stran mira i sravnitelnyy analiz osnovnyh makroekonomicheskikh pokazateley vedushchikh mirovyh ekonomik* [Review of key approaches to the classification of the countries of the world and a comparative analysis of the main macroeconomic indicators of the world's leading economies]. *Journal of International Economic Affairs*. (2). 105-138. (in Russian). doi: 10.18334/eo.8.2.39014.

Drobot E. V., Makarov I. N., Ryazantseva E. A., Filonenko N. Yu., Krylova A. D. (2019). *Chelovecheskiy kapital i resurs doveriya v kontekste grupp i individov* [Human capital and trust resource in the context of groups and individuals]. *Leadership and management*. (2). 61-72. (in Russian). doi: 10.18334/eo.9.3.40845.

Drobot E. V., Makarov I. N., Zhuravleva O. V., Nersisyan A. M. (2020). *Osobennosti privlecheniya molodyh spetsialistov i negativnye tendentsii na rynke truda Rossii* [Features of attracting the young professionals and negative trends in the Russian labour market]. *Russian Journal of Labor Economics*. (3). 253-266. (in Russian). doi: 10.18334/et.7.3.100709.

Drobot E. V., Vartanova M. L. (2019). *Ekonomicheskaya bezopasnost: kontseptualnye osnovy i otsenka obespecheniya bezopasnosti lichnosti v stranakh Evraziyskogo ekonomicheskogo soyuza* [Economic security: conceptual foundations and assessment of personal security in the countries of the Eurasian Economic Union]. *Journal of International Economic Affairs*. (4). 2621-2648. (in Russian). doi: 10.18334/eo.9.4.41279.

Kostenkova T. A. (2019). *Kadrovyy potentsial regiona: sushchnost i osnovnye faktory formirovaniya* [Personnel potential of the region: essence and basic factors of formation]. *Russian Journal of Labor Economics*. (3). 1149-1158. (in Russian). doi: 10.18334/et.6.3.40946.

Kostenkova T. A., Trubitsyna N. S. (2019). *Upravlenie kadrovym potentsialom promyshlennogo kompleksa regiona v usloviyakh innovatsionnogo razvitiya* [Management of personnel potential of the industrial complex of the region in terms of innovative development]. *Leadership and management*. (4). 469-478. (in Russian). doi: 10.18334/lim.6.4.41230.

Krokhicheva G. E., Arkhipov E. L., Vinogradova M. A., Detochka D. E. (2016). *Kadrovaya bezopasnost v sisteme ekonomicheskoy bezopasnosti* [Personnel security in system of economic safety]. *Naukovedenie*. (3). (in Russian).

Morozov S. I., Asmus O. V., Zhigalova O. V. (2019). *Preventivnaya sistema obespecheniya ekonomicheskoy bezopasnosti regiona* [Preventive system of economic security of the region]. *Journal of International Economic Affairs*. (3). 1683-1696. (in Russian). doi: 10.18334/eo.9.3.41060.

ISSN 1994-6929

Nazarenko V. S., Gudovich G. K. (2020). *Chelovecheskiy kapital kak faktor uspeshnoy tsifrovoy transformatsii biznesa* [Human capital as the factor of successful digital business transformation]. *Vestnik Tulskogo filiala Finuniversiteta*. (1). 506-508. (in Russian).

Pischulin V. N. (2019). *Regionalnyy kadrovyy potentsial kak bazovyy faktor razvitiya innovatsionnoy ekonomiki* [Regional personnel potential as a basic factor of innovative economy development]. *Russian Journal of Innovation Economics*. (4). 1515-1524. (in Russian). doi: 10.18334/vinec.9.4.41206.

Potudanskaya V. F., Borovskikh N. V., Kipervar E. A. (2018). *Kadrovyy potentsial regiona: sushchnost, faktory, problemy formirovaniya* [Personnel potential of the region: essence, factors, problems of formation]. *Russian Journal of Labor Economics*. (3). 735-744. (in Russian). doi: 10.18334/et.5.3.39252.

Potudanskaya V. F., Borovskikh N. V., Kipervar E. A. (2019). *Rol professionalizatsii molodezhi v formirovanii kadrovogo potentsiala regiona* [The role of youth professionalization in the formation of human resources in the region]. *Russian Journal of Labor Economics*. (1). 613-626. (in Russian). doi: 10.18334/et.6.1.39760.

Rubtsova N. V., Golovchenko T. P. (2019). *Kadrovoe obespechenie turistskoy sfery Pribaykalya: osnovnye problemy i puti ikh preodoleniya* [Staffing of the tourist area of the baikal region: main problems and ways to overcome them]. *Russian Journal of Labor Economics*. (1). 173-184. (in Russian). doi: 10.18334/et.6.1.39728.

Shepelev M. I., Serikov V. V. (2019). *Innovatsionno-orientirovannyy podkhod k upravleniyu trudovymi resursami* [Innovation-oriented approach to workforce management]. *Russian Journal of Labor Economics*. (1). 113-124. (in Russian). doi: 10.18334/et.6.1.39887.

Silva R., Humblet M. (2002). *Standards for the XXIst century: Social security*

Starikova M. S., Bezuglyy E. A., Shakhov V. V. (2018). *Kreativnyy potentsial kak osnova innovatsionnogo razvitiya regiona* [Creative potential as a basis for innovative development of the region]. *Russian Journal of Innovation Economics*. (2). 235-254. (in Russian). doi: 10.18334/vinec.8.2.39150.

Sukharev M. V. (2019). *Tri strany: popytka komparativnogo analiza* [Three countries: an attempt of comparative analysis]. *Journal of International Economic Affairs*. (4). 2445-2456. (in Russian). doi: 10.18334/eo.9.4.41220.

Sukhodolov A. P., Ozernikova T. G., Kuznetsova N. V. (2018). *Migratsionnyy ottok naseleniya kak ugroza kadrovoy bezopasnosti regiona (na primere Irkutskoy oblasti)* [Migration outflow of population as a threat to personnel security of the region (on the example of the Irkutsk region)]. *Russian Journal of Labor Economics*. (4). 1015-1036. (in Russian). doi: 10.18334/et.5.4.39614.