

## ИННОВАЦИОННЫЕ МОДЕЛИ ВОСПРОИЗВОДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ТУРБУЛЕНТНЫХ УСЛОВИЯХ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ

*И. В. Лаврентьева<sup>1</sup>, О. С. Буторина<sup>1</sup>, Ю. Ш. Капкаев<sup>2</sup>, Д. С. Руденко<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Челябинский филиал Российской академии наук народного хозяйства и государственной службы,  
Челябинск, Россия

<sup>2</sup> Челябинский государственный университет, Челябинск, Россия

На современном этапе развития экономики воспроизводство человеческих ресурсов — наиглавнейшая задача. Проблема поиска и разработки моделей, стимулирующих расширенное воспроизводство будущей рабочей силы, становится все более актуальной. Обосновывается тезис об устаревшей методологии решения задач по воспроизводству человеческих ресурсов. Предлагается решение актуальных задач по расширенному воспроизводственному циклу через первый и второй контуры управления. В статье определена необходимость перехода на второй контур управления. Авторами предложены адаптивные к современным требованиям механизмы и инструменты для реализации расширенного воспроизводства ЧР. Предложены три инновационные модели воспроизводства человеческих ресурсов в турбулентных условиях внешней среды и разработаны четыре авторские программы, гарантирующие переход из суженного воспроизводства человеческих ресурсов к расширенному.

**Ключевые слова:** *включенность родительского труда в национальную экономику, воспроизводственный цикл человеческих ресурсов, управленческие механизмы и контуры, инновационные модели воспроизводственного процесса.*

На сегодняшний день насущные вопросы реализации стратегии информационного, цифрового общества требуют глубокого осмысления воспроизводства человеческих ресурсов [1; 14]. В условиях рыночной экономики ученые подчеркивают важность человеческих ресурсов для экономического роста, так как именно они являются основой конкурентного и устойчивого развития национальной экономики [2]. Воспроизводство человеческих ресурсов усугубляется увеличением нагрузки на работающее население, снижением коэффициента рождаемости, старением населения, увеличением коэффициента смертности, возникновением пандемии [3]. Проблема поиска и разработки моделей, стимулирующих расширенное воспроизводство будущей рабочей силы, становится все более актуальной.

На государственном уровне стоит множество задач по стабилизации воспроизводственного цикла человеческих ресурсов. Правительством Российской Федерации разработаны национальные проекты, включающие в себя такие проекты как: «Здравоохранение», «Образование», «Демография», «Производительность труда и поддержка занятости» и т. д. [4].

Меры государственные поддержки рождаемости, а именно: увеличение материнского капитала

на второго ребенка, материнский капитал на первого ребенка, ситуативные детские пособия в условиях пандемии, пособия нуждающимся и другие — носят ситуативный характер управления и решают сиюминутные задачи по воспроизводственным процессам. Однако эти меры не помогают достичь максимально удовлетворительного уровня по воспроизводству человеческих ресурсов и не гарантируют достижения целевых показателей поставленных национальных проектов [5]. Расчетные прогнозы показывают усугубление проблемы рождаемости, о чем свидетельствуют расчеты показателя коэффициента «жизненность» (показатели Панкратова) на прогнозируемый период (рис. 1), а также не позволяют выйти на целевые показатели коэффициента рождаемости до 1,8 [3].

Ситуация усложняется новыми сигналами внешней среды, требующими адаптации воспроизводственного процесса. Помимо того что сдвинулся срок вступления в материнство, опросы общественного мнения подтверждают, что 40% женщин фертильного возраста не хотят рожать детей [6].

Для того чтобы достичь поставленных целей по воспроизводственному процессу человеческих ресурсов, необходима разработка альтернативных подходов [7]. Практика управленческой деятельнос-

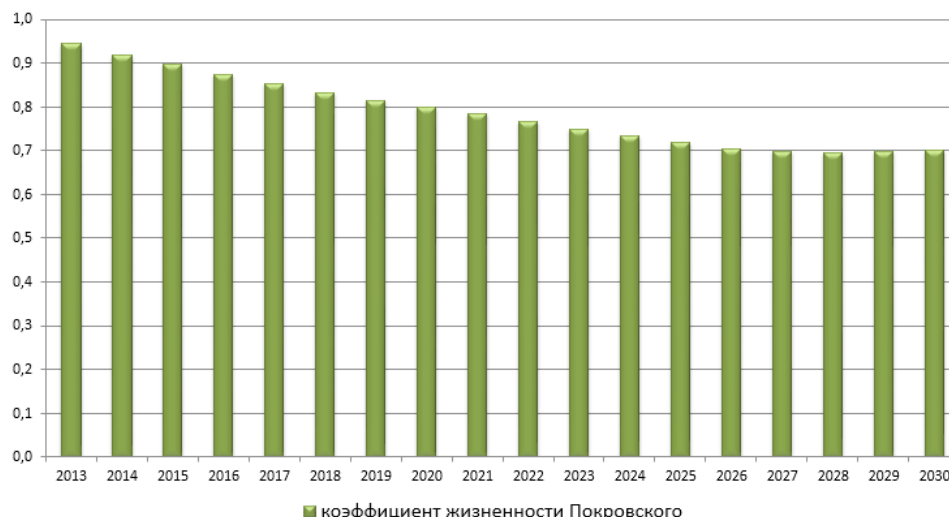


Рис. 1. Коэффициент жизненности по Челябинской области (прогноз)  
Составлен авторами.

ти показывает тот факт, что в решении этой проблемы все усилия сосредоточены только на тактике. Понять причину такого положения дел поможет обращение к классике управления, а именно работы Н. Винера [8]. Для решения управленческих задач предлагается два контура управления, позволяющих достичь поставленных целей (рис. 2).

Первый контур субъект-объектных отношений включается при стабильных сигналах внешней среды и, как правило, присутствует программа действий по выполнению поставленных задач. Так было при стабильной внешней среде в условиях плановой экономики. Резкое изменение внешней среды 30 лет назад и переход на рыночную

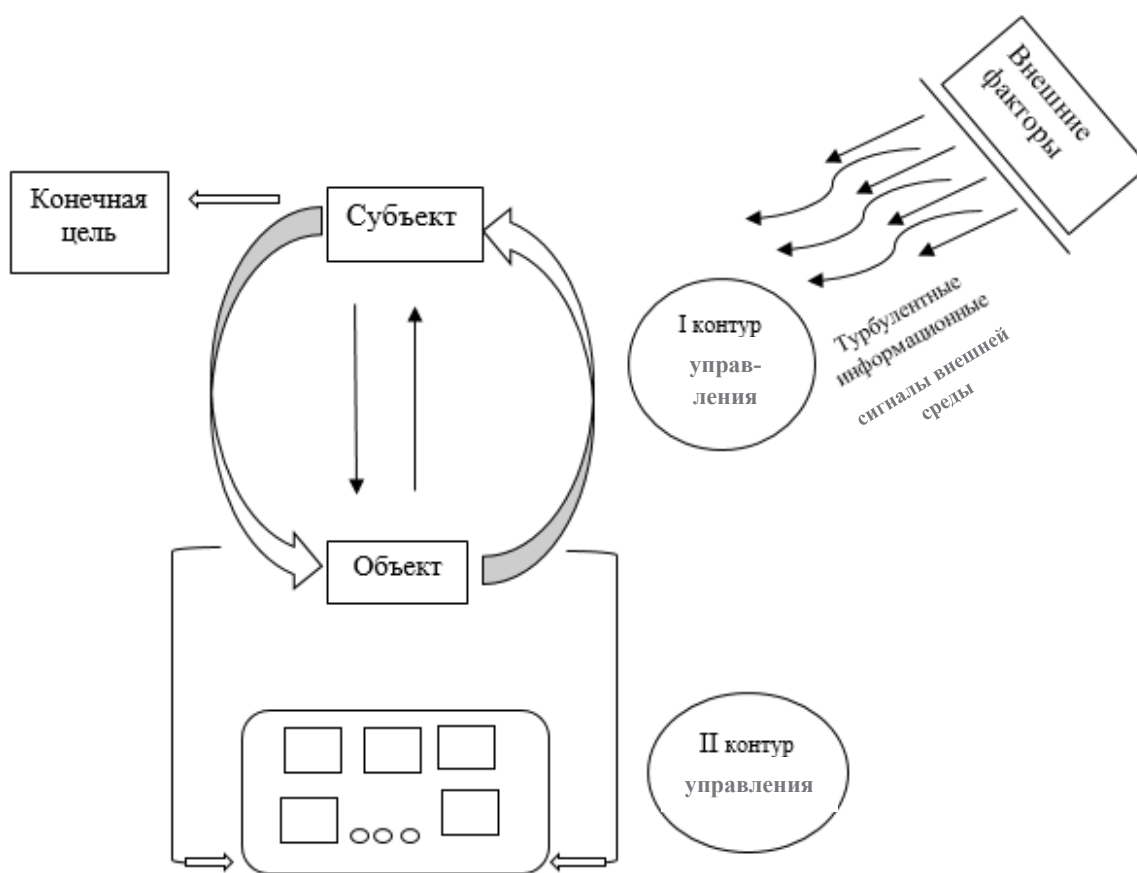


Рис. 2. Схема управленческих задач по Н. Винеру  
Составлен авторами.

экономику вынуждает систему управления для достижения поставленных целей использовать многообразные (в отличие от первого контура управления) действия, заключенные в специальные программы. Основная причина управленческих действия первого и второго контура — адекватная реакция субъекта управления на стабильные или турбулентные сигналы внешней среды. Принципиальное различие первого и второго контура управления заключается в количестве накопленных управленческих программ, влияющих на многообразное изменение условий внешней среды. Гарантия достижения целей состоит в различных вариантах применения тезауруса управленческих программ, весь континуум в котором консолидирует как прошлый управленческий опыт отечественного и зарубежного управления, так и новые сгенерированные программные действия.

Анализ реализации управленческих решений по изменению ситуации воспроизводственного цикла человеческих ресурсов свидетельствует о том, что преимущественно большая часть из них реализуется в первом контуре управления [9]. К ним относятся текущие модели, используемые во всем мире, включающие в первую очередь социальную помощь семьям и вспоможение одиноким лицам, воспитывающим детей дошкольного возраста. Если задача воспроизводственного цикла будет происходить в стабильной среде — включается первый контур управления. Если же возникает задача по расширенному производству человеческих ресурсов в турбулентной среде — включается второй контур управления. Игнорирование адекватного соответствия информационных сигналов внешней среды и выбора контура управления снижает в большой степени вероятность достижения целей, которые стоят перед системой управления [10].

Можно с уверенностью сказать, что реализация управленческих решений правительственных программ по воспроизводству человеческих ресурсов большей частью реализуется в первом контуре управления. Новые управленческие вызовы решаются старыми управленческими структурами, методами и инструментарием.

Все вышесказанное требует разработки новой методологии воспроизводства человеческих ресурсов, основополагающим принципом которого является включение родительского труда в национальную экономику России, как условие расширенного производства человеческих ресурсов [11; 12]. Учет родительского труда в системе национального счетоводства, предание ему юридического статуса,

введение стажа за этот труд и оплата родительского труда — основополагающие принципы методологии, гарантирующие расширенное воспроизводство человеческих ресурсов (рис. 3).

Для выполнения поставленных стратегических задач, включая рост народонаселения, российскому правительству необходимо сформировать основанные на фактических данных инновационные модели воспроизводства человеческих ресурсов, реализуемые во втором контуре управления.

Авторами предлагаются разработанные инновационные модели интеграции родительского труда в национальную экономику. Новые модели включают в себя все движущие силы, способствующие решению задач расширенного воспроизводства человеческих ресурсов: институт родительства, образование, здравоохранение, культура, бизнес-сообщества [13].

Новые модели представлены как набор механизмов и инструментов, обеспечивающих стимулирование оплачиваемого родительского труда и его интеграцию в национальную финансовую систему, а также гибкую реакцию бизнес-сообщества на потребности работников, имеющих несовершеннолетних детей. Ниже представлены инновационные модели интеграции родительского труда в реальный сектор экономики. Они охватывают ранний детский и дошкольный возраст. Данные модели носят системный характер и комплексно охватывают весь воспроизводственный цикл:

1) модель тотального включения (рис. 4); репродуктивный труд полностью интегрирован в экономику; родители, воспитывающие дошкольников, получают финансовую компенсацию своих репродуктивных затрат; другими словами, репродуктивный труд становится оплачиваемой работой с зарплатой;

2) модель частичного включения; в рамках этой модели родителю предоставляется хорошо оборудованное рабочее место с компьютером, чтобы он или она могли продолжить образование или работать дома, воспитывая детей;

3) модель расширенной социальной помощи; работникам с детьми и семейными обязанностями уделяется приоритетное внимание при повышении квалификации, переподготовке, продвижении по службе и улучшении жилищных условий.

Для реализации данных моделей возможны следующие программы:

1) Программа всемерной поддержки, работников с семейными обязанностями при активной включенности бизнес-сообщества. Целевая



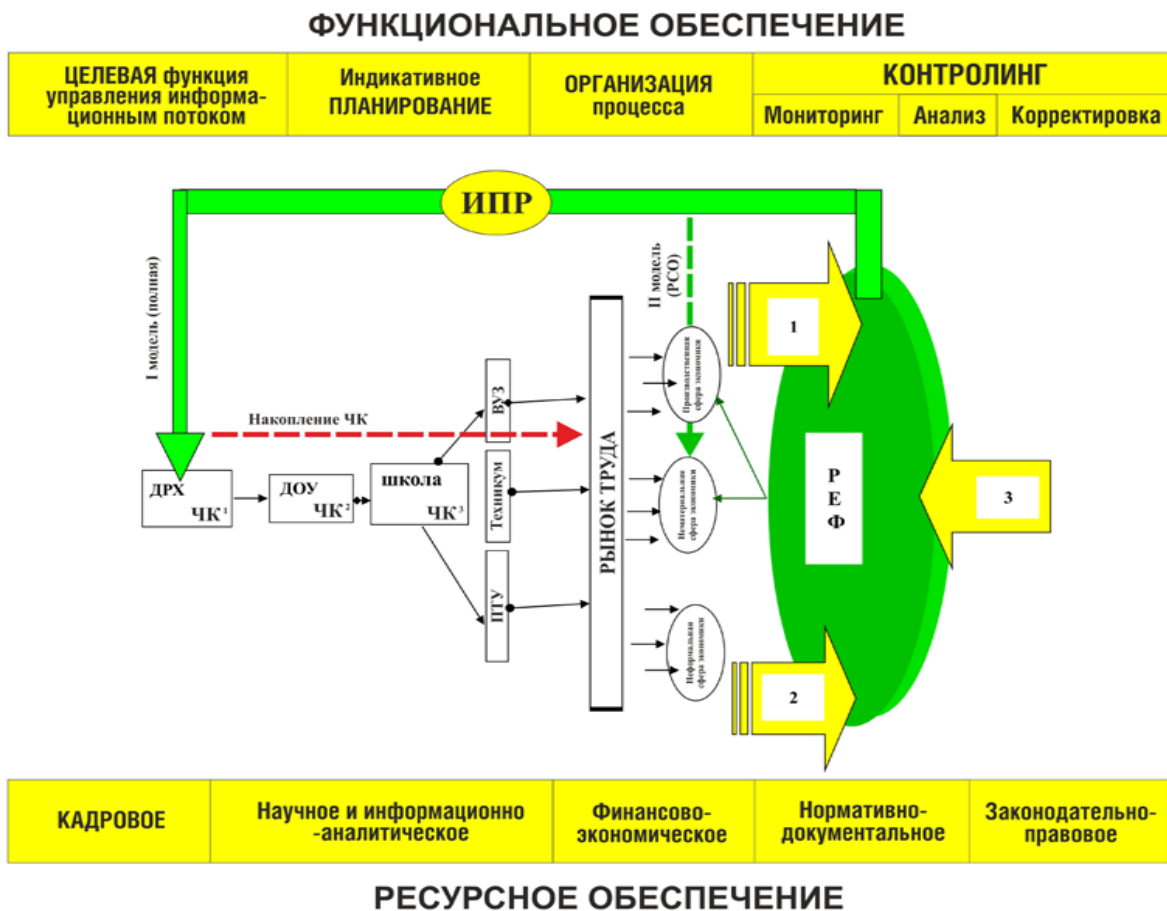


Рис.4. Модель тотального включения

Составлен авторами.

аудитория — работники с семейными обязанностями (PCO) — работники, выполняющие обязанности в отношении «находящихся на иждивении несовершеннолетних детей» и «других ближайших родственников — членов семьи, которые действительно нуждаются в уходе или помощи». Решаемая проблема: гармонизация социально-трудовых отношений формирование защитных механизмов для работников с семейными обязанностями, которые несут двойное бремя — они включены в продуктивный и родительский труд. В стратегическом плане обеспечит восстановление износа человеческих ресурсов PCO предприятия через разработку подпрограмм, создающих преференции и льготы для работников с семейными обязанностями. Результат — перспективное замещение ныне работающего поколения родителей поколением их детей.

2) Программа поддержки отцовства, требующая новых форматов в отношении института отцовства в России. Состояние института отцовства в России свидетельствует о снижении роли и авторитета отца

в современных семьях; неравные права отца и матери в получении и реализации средств материнского (семейного) капитала; отсутствие поддержки молодых отцов со стороны работодателей, в ряде случаев и их дискриминация; снижение ответственности многих мужчин в функциях развития и воспитания детей. Кроме того, продолжительность жизни мужчин, меньше, чем женщин. Больше 70% смертей в трудоспособном возрасте — это мужчины. Совершенствование механизмов поддержки отцовства должно осуществляться в реализации модели развития института отцовства в решении задачи расширенного воспроизводства человеческих ресурсов.

3) Программа интеграции родительского труда в информационное пространство. При возмущающих воздействиях внешней среды (приоритеты демографии и семьи, расширенного воспроизводства человеческих ресурсов) ответные информационные сигналы достаточно слабы и носят линейный, а не системный принцип решения задач информационного сопровождения данной пробле-

матики. Данная модель предлагает стратегическое и тактическое решения проблемы интеграции родительского труда в информационное пространство с применением концепции «мягкой силы» в решении проблемы создания положительного информационного поля.

4) Программа института профессионального родительства, целью которого предлагается формирование родительской компетенции. Существующее противоречие между невозможностью получения образцов поведения «родительства» в семье в силу кризиса института семьи и настоятельной потребностью и спросом на такого рода образовательную услугу обусловило необходимость разработки вышеназванной модели путем комплексной и системной просветительской работы посредством

накопления знаний, навыков и умений по реализации родительского труда и закрепления семейных ценностей, гарантирующих высокий уровень родительской компетенции.

Реагирование на турбулентные сигналы внешней среды может расширять этот список моделей. Вышеперечисленные модели, требующие немедленного решения для исправления ситуации в воспроизводственном цикле человеческих ресурсов, гарантируют повышение эффективности.

Таким образом, переход с I контура при разработке и реализации новых программ II контура гарантирует эффективное управление и достижение целевых показателей системы управления воспроизводственного цикла человеческих ресурсов.

### Список литературы

1. Капкаев Ю. Ш., Руденко Д. С. Развитие теории человеческого капитала в современных условиях // Вестник Челябинского государственного университета. 2020. № 6 (440). С. 38—43.
2. Плетнев Д. А. Трудная судьба российских быстрорастущих компаний // Вестник Челябинского государственного университета. 2019. № 3 (425). С. 132—139.
3. Epshteyn N., Karmanov M., Smelov P., Egorova E., Prokhorov P. Statistical analysis of Russian demographic security // SGEM 2016, BK 2: political sciences, law, finance, economics and tourism conference proceedings, IV. 2016. Pp. 633—640.
4. Правительство Российской Федерации. URL: <http://government.ru/rugovclassifier/section/2641/> (дата обращения 06.10.2020).
5. Angelov N., Johansson P., Lindahl E. Parenthood and the Gender Gap in Pay // Journal of labor economics. 2016. vol. 34. pp. 545—579.
6. Сёмин К. «Галопам по Европам» URL: <https://www.liveinternet.ru/users/5065822/post461170672/> (дата обращения 06.10.2020).
7. Zakharov A., Kozlov V., Shamin A., Sysoeva Y. The Impact of Motivation on Labor Resources Reproduction // Integrated science in digital age. 2020. Vol. 78. Pp. 3—10.
8. Винер Н. Кибернетика и общество. Тайдекс Ко, 2003.
9. Лаврентьева И. В., Внуковская Т. Н. Риски репродуктивного труда и ценность человеческих ресурсов // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 3. С. 345.
10. Lavrentieva I., Ryazantseva O., Voronina S., Dolinskaia A. Theory and practice of regulation of reproductive (parental) labor in maintaining the balance of family and work behavior // Proceedings of the 31st International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2018: Innovation management and education excellence through vision 2020. 2018. Pp. 4043—4051.
11. Лопатина И. Ю., Ларионова Д. О. Управление воспроизводством человеческих ресурсов на региональном уровне // Сфера услуг: инновации и качество. 2019. № 43. С. 70—81.
12. Цикин А. М. Направления трансформации воспроизводственного процесса в современной российской экономике // Вестник Волгоградского государственного университета. Экономика. 2020. Т. 22. № 2. С. 17—27.
13. Илышев А. М., Лаврентьева И. В. Стратегия включения репродуктивного труда в экономику России: монография. М., 2005.
14. Varnavskii V. G. Drivers of global economy // Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya. 2020. Vol. 64. Pp. 5—16.

### Сведения об авторах

**Лаврентьева Ирина Викторовна** — доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры экономики и менеджмента Челябинского филиала Российской академии наук народного хозяйства и государственной службы, Челябинск, Россия. astralavr@mail.ru

**Буторина Ольга Сергеевна** — кандидат технических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Челябинского филиала Российской академии наук народного хозяйства и государственной службы, Челябинск, Россия. bos@mail.ru

**Капкаев Юнер Шамильевич** — кандидат экономических наук, доцент, профессор кафедры экономики отраслей и рынков Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. zam@csu.ru

**Руденко Дарья Сергеевна** — аспирантка Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. eds@csu.ru

*Bulletin of Chelyabinsk State University.*

2020. № 11 (445). *Economic Sciences. Iss. 71. Pp. 194—201.*

## INNOVATIVE MODELS OF HUMAN RESOURCES REPRODUCTION UNDER TURBULENT EXTERNAL CONDITIONS

**I. V. Lavrentyeva**

*Chelyabinsk Branch of the Russian Academy of Sciences of National Economy and Public Administration,  
Chelyabinsk, Russia. astralavr@mail.ru*

**O. S. Butorina**

*Chelyabinsk Branch of the Russian Academy of Sciences of National Economy and Public Administration,  
Chelyabinsk, Russia. bos@mail.ru*

**Yu. Sh. Kapkaev**

*Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia. zam@csu.ru*

**D. S. Rudenko**

*Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia. eds@csu.ru*

At the present stage of economic development, the reproduction of human resources is the most important task. The problem of finding and developing models that stimulate the expanded reproduction of the future labor force is becoming more and more urgent. The thesis about an outdated methodology for solving problems of reproduction of human resources is substantiated. The solution of urgent tasks for an extended reproduction cycle through the first and second control loops is proposed. The article identifies the need to switch to the second control loop. The authors have proposed mechanisms and tools adaptive to modern requirements for the implementation of expanded reproduction of the CR. Three innovative models of reproduction of human resources in turbulent conditions of the external environment have been proposed and four author's programs have been developed that guarantee the transition from a narrowed reproduction of human resources to an expanded one.

**Keywords:** *the involvement of parental labor in the national economy, the reproduction cycle of human resources, management mechanisms and contours, innovative models of the reproduction process.*

### Reference

1. Капкаев Ю. Ш., Руденко Д. С. (2020) *Bulletin of the Chelyabinsk State University*, vol. 6 (440), pp. 38—43 [in Russ].
2. Pletnev D. A. (2019) *Bulletin of the Chelyabinsk State University*, vol. 3 (425), pp. 132—139 [in Russ.].
3. Epshteyn N., Karmanov M., Smelov P., Egorova E., Prokhorov P. (2016) *SGEM 2016, BK 2: political sciences, law, finance, economics and tourism conference proceedings, IV*. 2016. Pp. 633—640.
4. *Government of the Russian Federatio*, available at: <http://government.ru/rugovclassifier/section/2641/> (accessed 06.10.2020) [in Russ.].

5. Angelov N., Johansson P., Lindahl E. (2016) *Journal of labor economics*, vol. 34. pp. 545—579.
6. Semin K. «Gallop across Europe». Available at: <https://www.liveinternet.ru/users/5065822/post461170672/>, accessed 06.10.2020 [in Russ.].
7. Zakharov A., Kozlov V., Shamin A., Sysoeva Y. (2020) *Integrated science in digital age*, vol. 78, pp. 3—10.
8. Viner N. (2003) *Cybernetics and Society*. Tydex Co. [in Russ.].
9. Lavrentieva I. V., Vnukovskaya T. N. (2014) *Modern problems of science and education*, no. 3 [in Russ.].
10. Lavrentieva I., Ryazantseva O., Voronina S., Dolinskaia A. (2018) *Proceedings of the 31st International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2018: Innovation management and education excellence through vision 2020*. Pp. 4043—4051.
11. Lopatina I. Yu., Larionova D. O. (2019) *Service industry: innovation and quality*, no. 43, pp. 70—81 [in Russ.].
12. Tsikin A. M. (2020) *Bulletin of the Volgograd State University. Economy*, vol. 22, no. 2, pp. 17—27 [in Russ.].
13. Ilyshev A. M., Lavrentyeva I. V. (2005) *Strategiya vklyucheniya reproduktivnogo truda v ekonomiku Rossii* [Strategy for the inclusion of reproductive labor in the Russian economy]. Moscow [in Russ.].
14. Varnavskii V. G. (2020) *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya*, vol. 64, pp. 5—16.