

# 1. ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

## 08.00.05

### 1.1. Система социальных лифтов и социальных лестниц в цифровом пространстве: уровни и ступени спусков и подъемов, механизм работы и инструменты развития, надпрофессиональные навыки и личностные характеристики, современные тренды, кадровая политика

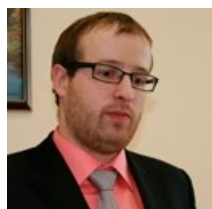
DOI: 10.33693/2541-8025-2020-16-4-18-28



©Попков С. Ю.  
ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда»  
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;  
Московский городской университет управления Правительства Москвы  
г. Москва, Российская Федерация  
e-mail: sergey-grant@yandex.ru



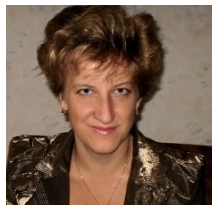
©Кiryukhin С. В.  
АО «Оборонэнерго»  
г. Москва, Российская Федерация



©Смирнов В. М.  
ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда»  
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;  
г. Москва, Российская Федерация  
e-mail: smirnovv1@yandex.ru



©Вашаломидзе Е. В.  
ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда»  
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации  
г. Москва, Российская Федерация  
e-mail: e.vashalomidze@vcot.info



©Ястребова Е. В.  
Издательский дом «Юр-ВАК»  
г. Москва, Российская Федерация  
e-mail: urvak@urvak.ru

Аннотация. Статья посвящена исследованию трансформации системы «социальных лифтов» и «социальных лестниц» в современном мире в условиях стремительного развития цифровых технологий, а также вопросам их функционирования в цифровом пространстве. В статье впервые вводится определение «система социальных лифтов и социальных лестниц», расширяются и конкретизируются такие понятия, как «социальный лифт», «социальная лестница», а также «цифровое пространство». В статье большое внимание уделено вопросам повышения эффективности кадровой политики на государственной гражданской службе Российской Федерации. Определены основные проблемы, препятствующие развитию государственной гражданской службы, а также даны предложения по повышению ее эффективности. Данная статья является одним из этапов по исследованию изменения системы социальных лифтов и социальных лестниц в условиях цифровой трансформации общества.

**Ключевые слова:** социальный лифт, социальная лестница, цифровое пространство, цифровые каналы связи, коммуникации, социальная мобильность, система социальных лифтов и социальных лестниц, органы государственной власти, надпрофессиональные навыки и личностные характеристики, социальное неравенство, кадровая политика, государственная гражданская служба, Федеральное кадровое агентство.

**Для цитирования:** Попков С. Ю., Кирюхин С. В., Смирнов В. М., Вашаломидзе Е. В., Ястребова Е. В. Система социальных лифтов и социальных лестниц в цифровом пространстве: уровни и ступени спусков и подъемов, механизм работы и инструменты развития, надпрофессиональные навыки и личностные характеристики, современные тренды, кадровая политика// *Проблемы экономики и юридической практики*. 2020. Т. 16. №4. С. 18-28. DOI: 10.33693/2541-8025-2020-16-4-18-28

## The system of social lifts and social ladders in digital space: levels and steps of lowering and rising, mechanism of work and development tools, over-professional skills and personal characteristics, modern trends, personnel policy

DOI: 10.33693/2541-8025-2020-16-4-18-28

©S. Yu. Popkov<sup>1,2,a</sup>, ©S. V. Kiriukhin<sup>3</sup>, ©V. M. Smirnov<sup>1,b</sup>, ©E. V. Vashalomidze<sup>1,c</sup>, ©E. V. Yastrebova<sup>4,d</sup>

<sup>1</sup>the All-Russian Scientific Research Institute of Labor with the Ministry of Labor and Social Security of the Russian Federation

<sup>2</sup>the Moscow Metropolitan Governance University

<sup>3</sup>The company «Oboronenergo»

<sup>4</sup>Publishing house «Yur-VAK»

Moscow, Russian Federation

<sup>a</sup>e-mail: sergey-grant@yandex.ru

<sup>b</sup>e-mail: smirnovv1@yandex.ru

<sup>c</sup>e-mail: e.vashalomidze@vcot.info

<sup>d</sup>e-mail: urvak@urvak.ru

**Abstract.** The article is devoted to the study of the transformation of the system of «social lifts» and «social ladders» in the modern world in the context of the rapid development of digital technologies, as well as the issues of their functioning in the digital space. For the first time, the article introduces the definition of «the system of social lifts and social ladders», expands and concretizes such concepts as «social lift», «social ladder», as well as «digital space». The article focuses on the issues of increasing the effectiveness of personnel policy in the state civil service of the Russian Federation. The main problems hindering the development of the state civil service are identified, and proposals are made to improve the efficiency of the state civil service. This article is one of the stages in the study of changes in the system of social lifts and social ladders in the context of the digital transformation of society.

**Keywords:** social lift, social ladder, digital space, digital communication channels, communications, social mobility, system of social lifts and social ladders, government bodies, over-professional skills and personal characteristics, social inequality, personnel policy, state civil service, Federal personnel agency.

**For citation:** Popkov S. Yu., Kiriukhin S. V., Smirnov V. M., Vashalomidze E. V., Yastrebova E. V. The system of social lifts and social ladders in digital space: levels and steps of lowering and rising, mechanism of work and development tools, over-professional skills and personal characteristics, modern trends, personnel policy// *Economic problems and legal practice*. 2020. Vol. 16. №4. P. 18-28. (in Russ.) DOI: 10.33693/2541-8025-2020-16-4-18-28

## ВВЕДЕНИЕ

Стремительное развитие цифровых технологий и их распространение на все сферы деятельности общества привело к возникновению такого понятия как **«социальное цифровое пространство»**<sup>1</sup>, которое представляет собой социальную среду общества, где информация формируется, хранится, передается, обрабатывается и потребляется посредством информационно-коммуникационных технологий, а взаимодействие между людьми, в ходе которого происходит общение, восприятие, взаимоотношения, взаимовлияния и взаимопонимание людей, осуществляется с использованием современных интернет-коммуникаций через цифровые каналы связи.

«Каждый из нас в своей жизни проходит несколько ступеней своего личностного развития, которые связаны с воспитанием, образованием, формированием системы ценностей и личностных характеристик, приобретением необходимого профессионального опыта и необходимых компетенций.

Когда человек прошел эти ступени, получил необходимый «жизненный багаж», определился с тем, что он хочет в жизни, для него очень важно раскрыть и реализовать свой личностный потенциал, иначе говоря самореализоваться.

Как раз на этом этапе и в достижении этой цели огромную роль начинают играть коммуникации. Именно они, хотелось бы подчеркнуть, при наличии необходимого «жизненного багажа» позволяют человеку переместиться из одной социальной группы в другую, получить другой статус, продвинуться по карьере. Все это можно назвать «социальным лифтом». Иными словами, **«социальный лифт»**<sup>1</sup> – это определенные условия и возможности для самореализации человека. Поэтому очень важно создать такие необходимые условия и предоставить такие возможности для самореализации человека, которые позволили бы ему максимально быстро раскрыть и реализовать свой потенциал»<sup>2</sup>.

Однако в современном мире в условиях «цифрового пространства», где знания и профессиональный опыт далеко не являются определяющими факторами в карьерном росте, скорость «социальных лифтов» или «социальной мобильности»<sup>3</sup> для отдельных категорий граждан бывает настолько высока, что, оказавшись на «верхнем уровне социального лифта», минуя отдельные ступени своего развития и перешагивая через них, они оказываются не готовы к своему новому социальному статусу в обществе и адекватному восприятию самих себя в новых «социальных реалиях», а их личностное и профессиональное развитие не успевает за стремительно меняющимся «качественно новым» уровнем их жизни.

Происходит некоторое несоответствие между цифровым «социальным статусом», полученным в «цифровом пространстве», и настоящим «социальным статусом», который существует в реальной жизни.

Главным образом, к такой категории граждан можно отнести людей, для которых цифровой формат общения стал основным инструментом коммуникаций, определенного рода

профессиональным занятием и главным источником доходов. Это, прежде всего: блоггеры, ютуберы, инстаграмщики и так далее<sup>4</sup>, для которых социальные статусы в «цифровом пространстве» постепенно стираются.

К тенденциям развития «социального цифрового пространства» последних лет можно отнести галопирующий рост блогосферы с выделением ведущих блогеров, оказавшихся в короткий период времени на верхних уровнях «социального лифта». И такая же быстрая трансформация рынка «социального цифрового пространства» путем вытеснения недавних вспыхнувших звезд-самоучек блоггинга профессиональными командами и отдельными экспертами, отдающих предпочтение influence marketing, лидерам мнений. Растворяются в прошлом короткие посты блогеров, и им на смену приходят качественные тексты, выражающие экспертное мнение и аналитические взгляды, становится популярным внедрение инфографики и научных фактов, результатов профессиональных исследований. Еще несколько лет назад блогосфера представляла собой множество отдельных участников, генерирующих ежегодно кратное увеличение блогов, по данным исследований Яндекс. Экономическая успешность блогеров измерялась показателями вовлеченности аудитории, охватом целевой группы; теперь на смену им приходят коллаборации, в которых отдается предпочтение креативным навыкам участников группы по созданию уникального контента, возможности взаимной интеграции аудиторий, формируются экспертные паблик-чаты, живые онлайн-трансляции с профессионально разработанным сценарием.

В результате для недавних участников «социального цифрового пространства» после достижения «верхнего уровня социального статуса», «социальный лифт» может пойти с такой же высокой скоростью вниз и пробить «социальное дно». Это утверждение не означает, что такое «движение» коснется большинства людей, относящихся к данной категории, это говорит лишь о том, что данная категория людей находится в зоне повышенного риска резкой смены «социального статуса» в силу турбулентного характера развития рынка цифровых технологий.

Данное утверждение будет верным, как и выводы, содержащиеся в нем, в отношении граждан, которые в силу объективных, а в основном субъективных причин, смогли перескочить в реальной жизни ступени своего личностного и профессионального развития и оказались на качественно новом верхнем уровне социального статуса и заняли высокие позиции по карьерной лестнице.

Такой резкий «подъем» по карьерной лестнице и резкая смена «социального статуса» очень часто приводит к деструктивному поведению конкретного индивида, которое проявляется в нарушении коммуникаций с другими людьми в силу несоответствия полученного социального статуса личностному развитию, а также в несоответствии занимаемой должности профессиональному опыту и необходимым компетенциям.

<sup>1</sup> © Попков Сергей Юрьевич доктор экономических наук, доцент, член-корреспондент Российской академии естественных наук

<sup>2</sup> Интервью заместителя генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, доктора экономических наук, доцента Сергея Юрьевича Попкова пресс-службе Федерального агентства по делам молодежи, Нижний Тагил – 2018 (источник: <https://fadm.gov.ru/news/40611?page=16>)

<sup>3</sup> Теория социальной мобильности российского и американского социолога и культуролога, Питирима Александровича Сорокина

<sup>4</sup> В гораздо меньшей степени можно отнести к этой категории граждан, у которых имеются соответствующие специальности и профессии, и для которых цифровой формат общения является необходимым инструментом для работы (например, программисты, преподаватели и так далее)

Таблица 1

Уровни и ступени спусков и подъемов в системе социальных лифтов и социальных лестниц в цифровом пространстве

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ УРОВНЯ/СТУПЕНИ	УРОВНИ СОЦИАЛЬНОГО ЛИФТА			СТУПЕНИ СОЦИАЛЬНОЙ ЛЕСТНИЦЫ	
		5	4	3	2	1
1.	КОММУНИКАЦИИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СОВРЕМЕННЫХ ИНТЕРНЕТ- ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЙ ЧЕРЕЗ ЦИФРОВЫЕ КАНАЛЫ СВЯЗИ	5	5	5		5
2.	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ И НЕОБХОДИМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ИНДИВИДА	4	-	-		4
3.	СИСТЕМА ЦЕННОСТЕЙ И ЛИЧНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ИНДИВИДА	3	3	3		3
4.	ОБРАЗОВАНИЕ ИНДИВИДА	2	-	-	2	
5.	ВОСПИТАНИЕ ИНДИВИДА	1	1	-	1	

Источник. Составлено авторами.

Крайне динамичное развитие «социального цифрового пространства» требует быстрого получения практических профессиональных знаний, получение которых становится недостижимым в классическом формате фундаментального образования. Данная ситуация является актуальным вызовом современной системе образования, не поспевающей с внедрением современных практических навыков в образовательный процесс. Сформировавшаяся потребность «социального цифрового пространства» может быть эффективно реализована в формате внедрения онлайн курсов как в классический набор фундаментального образования, так и в виде дополнительного образования с последующей профессиональной сертификацией. Целостная система «социальной лестницы» должна быть обеспечена законодательно-правовой, образовательной и социальной поддержкой.

Таким образом, «социальный лифт» может работать по-разному для определенных категорий людей.

В системе социального развития современного общества, в отличие от распространенного понятия «социального лифта» и классического термина «социальной мобильности», определению «социальной лестницы» не уделяется должного внимания, во многом по причине того, что часто все эти понятия считают тождественными друг другу.

Однако такое утверждение не совсем верно, так как сам термин «социальной мобильности», введенный, как мы ранее писали, российским и американским социологом и культурологом Питиримом Александровичем Сорокиным, являющегося одним из родоначальников теории социальной стратификации и социальной мобильности, означал любой переход определенного индивида или социального объекта (ценности), то есть всего того, что создано или модифицировано человеческой деятельностью, с одной социальной позиции на другую.

Сам термин «социальный лифт», как было указано выше, представляет собой определенные условия и возможности для самореализации человека, которые позволяют ему под-

ниматься вверх с наименьшим сопротивлением и с наибольшей скоростью.

При подъеме в «социальном лифте», в отличие от «социальной лестницы», для человека очень важное, а порой и решающее значение имеет стечение обстоятельств, позволяющих оказаться в «колесе фортуны»<sup>5</sup> или в «нужном месте в нужное время».

«Социальная лестница»<sup>1</sup> в отличие от современного «социального лифта», представляет собой модель самореализации человека, которая основывается на уровне образования, личностных характеристиках и профессиональном опыте конкретного индивида, в которой подъем по «социальной лестнице» и повышение его социального статуса происходят в условиях временных<sup>6</sup> и ресурсных ограничений, а также затруднен полным или частичным отсутствием определенных условий и конкретных возможностей для самореализации индивида.

Таким образом, под «системой социальных лифтов и социальных лестниц в цифровом пространстве»<sup>1</sup> мы будем понимать совокупность социально-экономических, а также политических явлений и процессов, создающих определенные условия и конкретные возможности для самореализации человека и изменения его социального статуса.

#### УРОВНИ И СТУПЕНИ СПУСКОВ И ПОДЪЕМОВ

Уровни и ступени спусков и подъемов в системе социальных лифтов и социальных лестниц в цифровом пространстве наглядно представлены в таблице 1.

Как видно из таблицы 1, содержание уровней «социальных лифтов» и ступеней «социальных лестниц» совпадает. Однако путь прохождения их абсолютно разный.

<sup>5</sup> Одна из интерпретаций этого понятия приведена в романе английского писателя Герберта Уэллса «Колеса фортуны», написанного в 1896 году

<sup>6</sup> Процесс повышения социального статуса значительно растянут во времени

**Первый уровень/ступень** – это воспитание индивида, то есть целенаправленный и организованный процесс воздействия на личность, заключающийся в передаче накопленного опыта от старшего поколения к младшему. Как правило, он формируется в семье и во многом определяет, а в некоторых случаях предопределяет «социальный статус» человека.

**Второй уровень/ступень** – это образование индивида, то есть процесс приобретения знаний, умений, навыков, ценностных установок через систему социальных институтов (например, школа, университет и так далее). На этом этапе происходит социализация индивида и подготовка его к овладению различными социальными ролями.

**Третий уровень/ступень** – это формирование системы ценностей индивида и развитие его врожденных или приобретенных личностных характеристик. Прохождение этого этапа во многом предопределяется внутренними особенностями отдельно взятого индивида и его способностью к восприятию самого себя и окружающего мира. Сформированная система ценностей (такие, как воля, труд, порядочность, патриотизм и так далее) позволяет воспринимать и оценивать индивида обществом, выделять его среди остальных людей. Личностные характеристики, то есть индивидуальные особенности человека (например, системное и нестандартное мышление, выносливость, стрессоустойчивость, высокая работоспособность) дополняют систему ценностей индивида и формирует личность, которая переходит на новый «социальный уровень».

**Четвертый уровень/ступень** – это профессиональный опыт, который рассматривается как часть жизненного опыта личности, вытекающий из практики профессиональной деятельности, и необходимые компетенции, которые представляют собой совокупность качеств и критериев, необходимых человеку для успешного решения профессиональных задач на основе практического опыта, умения и знаний.

**Пятый уровень/ступень** – это коммуникации, то есть взаимодействие с людьми, в ходе которого происходит общение, восприятие, взаимоотношения, взаимовлияния и взаимопонимание людей. В цифровом пространстве оно осуществляется с использованием современных интернет-коммуникаций через цифровые каналы связи.

В «социальной лестнице» конкретный индивидум проходит все ее ступени шаг за шагом. Сам процесс прохождения расширен во времени. Это дает не быстрый, но достаточной эффективный результат в долгосрочной перспективе и не позволяет, как правило, снижать или терять уже занятый «социальный статус» при нарушении коммуникаций.

В «социальном лифте» человек может повысить свой социальный статус достаточно быстро, поднявшись с 1 на 5 уровень за короткое время, а в некоторых случаях минуя 1, 2 и 4 уровни, поскольку в «социальном лифте» в современном мире в условиях развития цифровых технологий на первый план выходят «коммуникации», а также система ценностей и личностные характеристики индивида. Однако, в подобном «социальном лифте» основной риск заключается в том, что во многом социальный статус индивида держится на цифровых коммуникациях, что, в случае их нарушений, приводит к полной или частичной потере «социального статуса» индивида.

#### **МЕХАНИЗМ ЗАРОЖДЕНИЯ И ФОРМИРОВАНИЯ «СОЦИАЛЬНЫХ ЛИФТОВ», ИНСТРУМЕНТЫ РАЗВИТИЯ**

Скорость работы «социальных лифтов» и «социальных лестниц» меняется в зависимости от социально-экономических и

общественно-политических процессов в стране. Так, массовая приватизация привела в действие деятельность невероятно быстрых «социальных лифтов», позволивших переместиться из низших страт среднего класса в высшие страты по доходам. В целом в революционные периоды в истории любого государства скорость социальных лифтов многократно повышается, но одновременно происходит и «перегрев», что чревато в свою очередь значительными социальными издержками, в частности репрессиями по отношению к «новой знати», что подтверждается логикой социально-политического развития в после-революционные периоды. Понятия «социальные лифты» и «социальные лестницы» напрямую восходят к концепции социальной мобильности, предложенной впервые П. Сорокиным. Он же охарактеризовал нисходящую и восходящую социальную мобильность как два основных ее вида. Следует отметить, что «передвигаться» по социальным грейдам могут как должности и социальные статусы, так и сами люди. Примером изменения социальной значимости и соответственно восходящего движения определенного рода занятий, должности является изменение статуса предпринимателя после радикальных реформ 1990-х годов: из где-то полулегального или вовсе криминального он существенно повысился до значимости представителя высшего среднего класса. Аналогичным образом в тот же период времени и под воздействием определенных обстоятельств, в первую очередь под влиянием экономических и политических факторов, снизился статус профессии военного, ученого, исследователя.

Указанные примеры являются иллюстрацией общего случая – социальный статус различных профессий «мигрирует» в социальной-профессиональной структуре общества под воздействием целого набора факторов. Таким образом мы можем констатировать двумерное измерение динамики восходящего и нисходящего движения в социальной структуре общества.

С одной стороны, происходит эволюционное или революционное движение профессиональных статусов в социально-профессиональной структуре общества, а с другой стороны каждый член общества передвигается в течение своей жизни по социальным лестницам или социальным лифтам.

Целью работы является анализ механизмов работы социальных лестниц и социальных лифтов в изменяющемся под воздействием процессов цифровизации обществе, с учетом фундаментальных национально-религиозных и этнокультурных факторов, влияющих на процессы социальной динамики. Методологически мы отталкиваемся от подходов «живой экономики» [3], предполагающих ускоряющуюся динамику социально-экономических процессов.

Эффективность экономики, как указывается в приведенной работе, зависит не от строгого следования порой даже логически непротиворечивым теориям, предлагающих различные рецепты «выращивания денежного дерева» и достижения всеобщего благосостояния, а от сложной, длительной работы по конструированию эффективной системы жизнедеятельности общества и отдельных индивидов [3]. То есть от выстраивания живой социально-экономической сети. Основными субъектами, участвующими в формировании социально-профессиональной структуры общества, являющимися акторами вышеуказанной живой социально-экономической сети, и влияющими на продвижение и перемещение социальных статусов и личностей, в рамках описываемой системы являются:

1. Физические лица, наделенные определенными социально-профессиональными статусами: обучающиеся, работ-

ники (в соответствии с профессионально-квалификационной структурой), «свободные художники» (эксперты, консультанты, индивидуальные предприниматели, деятели культуры и искусства, не состоящие в трудовых отношениях с работодателями). Инновационно-личностный потенциал различных граждан существенным образом отличается.

2. Организации в юридически закрепленных организационно-правовых формах, включая некоммерческие организации (фонды, союзы, политические партии, религиозные организации и т.д.).
3. Неформальные группы граждан, формирующиеся по интересам и не имеющие юридически выраженного закрепления в определенной организационно-правовой форме.
4. Глобальные институты развития. Данный вид субъектов выделим отдельно в силу их масштабности и высокой значимости, хотя каждый институт развития создан в определенной организационно-правовой форме.
5. Органы государственной власти: федеральные министерства, службы и агентства, региональные и муниципальные органы власти; судебная система, органы законодательной власти.

Отдельно следует отметить общественные институты, которые пронизывают всю систему сложившихся общественных отношений.

Традиционно выделяют следующие основные виды социальных лифтов [4]:

- вооруженные силы;
- религиозные организации;
- система образования;
- система научных организаций;
- политические и общественные организации (политические партии);
- организации культуры и искусства, сфера свободного творчества;
- традиционные средства массовой информации (печатные СМИ, радио и телевидение)
- финансовые и нефинансовые экономические организации;
- культурно-национальные и этнические общности.

Степень и качество работы каждого вида социального лифта постоянно меняется, в тоже время в определенные моменты может возникать ситуации одновременного снижения качества работы большинства социальных лифтов на фоне чрезмерной гиперболизации определенных видов.

Такие ситуации связаны с революционными изменениями в обществе: это события русских революций 1917 года [6]; события, последовавшие за развалом Советского союза. Только в двух указанных примерах были задействованы различные виды основных социальных лифтов, если в первом случае восходящая социальная мобильность была связана с политической партией, то во втором случае на первый план вышли финансовые и нефинансовые экономические организации.

В тоже время нельзя сказать о том, что работа социальных лифтов в ходе рыночных преобразований в нашей стране была налажена эффективно. Скорее, наоборот: действовавшие в советской системе хозяйствования социальные лифты были заморожены, перестали эффективно функционировать, а новые социальные лифты в полной мере не были эффективно сформированы. Следует отметить, что логика преобразований предполагала кардинальную смену социально-экономической системы, что, к сожалению, и привело к деформации работы социальных лифтов, в частности, как уже отмечалось выше наиболее драматично это коснулось вооруженных сил, систем образования и научных организаций, организаций культуры и искусства. Хотя совсем необязательным был слом старых эф-

фективно работающих лифтов для построения новых. Наоборот, большой эффект дает достройка социальных лифтов и социальных лестниц, дополнение уже существующих эффективно действующих механизмов. Это утверждение касается современных трендов развития рассматриваемой сферы и лежит в основе нашего методологического подхода.

#### НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ И ЛИЧНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

В системе социальных лифтов и социальных лестниц в цифровом пространстве «на первый план в трудоустройстве будут выходить надпрофессиональные навыки и личностные характеристики, такие как: *высокий уровень мобильности, высокая трудоспособность и выносливость, системное мышление, высокая скорость анализа информации и принятия решений, нестандартное мышление и инициативность.*

Кроме того, работник и в гораздо большей степени руководитель, должны обладать *высоким профессионализмом, высоким уровнем коммуникаций, высоким уровнем образования и высокой степенью обучаемости, дисциплинированностью и стрессоустойчивостью, системой ценностей (социальные установки, идеология)*» [5].

Таким образом, в «цифровом пространстве» социальный лифт будет происходить в большей степени не за счет ваших знаний и профессионального опыта, а за счет именно надпрофессиональных навыков и личностных характеристик.

Необходимо отметить, что в современном мире «социальный лифт» во многом зависит от умения «чувствовать» различные информационные и коммуникационные потоки и чутко на них реагировать, от умения четко и быстро понимать поставленные задачи и оперативно принимать решения, от знания потребностей других людей, от умения правильно выбирать жизненный ориентир и четко ему следовать, проявляя при этом гибкость в смене профессий и специальностей.

#### СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ

Как уже отмечалось в современном мире происходит невероятное ускорение многих социальных, политических и экономических процессов. Смены поколений мобильных устройств, станков, оборудования, компьютерной техники занимает не десятилетия, а годы и даже месяцы. Можно проиллюстрировать ситуацию с технико-технологической динамикой на примере мобильных телефонов, сменивших за десятилетие не несколько поколений, а фактически целую эпоху. В тоже время можно привести примеры более быстрой, чем в настоящее время, работы социальных лифтов. В эпоху революций 1917 года и последовавших турбулентных социально-экономических и общественно-политических процессов стремительные передвижения отдельных людей и целых классов было характерным явлением. Одной из ярких, но во многом типовых иллюстраций вышесказанного является судьба руководителя советской внешней разведки военного периода Павла Михайловича Фитина (1907-1971): в 1932 году окончил высшее учебное заведение, два года заведовал редакцией индустриальной литературы в одном из советских издательств, далее служил в армии, вернулся в издательство, в 1938 году прошел обучение в школе особого назначения НКВД, после чего стал стажером в отделе Главного управления государственной безопасности. Путь от стажера до начальника внешней разведки (начальника 5-го отдела Главного управления

государственной безопасности НКВД СССР) он прошел за год (!). Надо отметить, что всю Великую отечественную войну П.М. Фитин возглавлял советскую внешнюю разведку, об успешности деятельности которой говорят сами результаты войны<sup>7</sup>. Это иллюстрация действия скоростного социального лифта.

Следует отметить, что наличие подобных примеров и в целом примеров качественной работы социальных лифтов, которые видят сограждане, представители молодежи, действует на их мотивацию, побуждая к активизации деятельности, таким образом выступая как один из мотиваторов социально-экономической активности. Но, как было отмечено ранее, деятельность многих социальных лифтов в настоящее время деформирована: только восстановилась работа социального лифта вооруженных сил, на очереди такие социально-важные профессии и связанные с ними общественно-экономические институты, как врачи и учителя (достаточно привести обсуждаемые сейчас вопросы о реформировании систем оплаты труда в указанных отраслях), но снизилась в рассматриваемом периоде значимость политических и религиозных организаций, а также финансовых и нефинансовых экономических организаций; долгое время снижается значение образования. В целом, работа социальных лифтов и социальных лестниц настроена недостаточно системно, большую роль играют родственные и личные связи и отношения, принадлежность к определенным семьям и группам. Данная тенденция полностью соответствует углубляющемуся в современной России социальному расслоению общества.

Социальное неравенство в стране характеризуется четырьмя основными срезами: неравенство по доходам, неравенство по имущественному положению, социально-профессиональное и территориальное неравенство. Между неравенством по доходам и имущественным неравенством в силу особенностей социально-экономического развития нашей страны существует значительное различие, хотя теоретически определенный уровень имущественного обеспечения должен приносить определенный доход, иными словами имущество должно приносить доход, и владельцы дорогого имущества не могут испытывать недостаток в доходе. Однако это совсем не так и находит даже отражение в системе налогообложения имущества в нашей стране. В решении проблемы бедности за прошедшее десятилетие был сделан большой рывок: если в 2000 году численность населения с доходами ниже прожиточного минимума составляла 42,3 млн. человек или 29% всего населения, то в 2018 году – 18,4 миллиона человек или 12,6% от общей численности населения<sup>8</sup>. Одновременно продолжилось увеличение разрыва в общем уровне доходов населения – если в 2000 году на наименее доходную двадцатипроцентную группу населения приходилось 5,9% всех доходов, а на наиболее доходную – 46,7%, то в 2018 году 5,3% и 47,1% соответственно. Коэффициент фондов (отражающих степень дифференциации доходов населения) увеличился в указанные годы с 13,9 до 15,6, а коэффициент Джини (отражающий концентрацию доходов населения) – с 0,395 до 0,413. При этом за указанный период произошли более важные социально-психологические сдвиги в обществе, которые не отражаются в цифрах представленной статистики: появилась застойная бедность, которая характеризуется длительным нахождением семей в данном состоянии и фактически фиксирует состояние

«порочного круга бедности». Распространение и закрепление подобного явления приводит к тому, что целые слои населения оказываются изолированными от системы социальных лифтов и социальных лестниц, что усиливает демотиваторы социально-экономической активности.

На описанную динамику социального расслоения населения накладываются современные тренды в появлении новых видов социальных лифтов. К вышеуказанным основным видам социальных лифтов необходимо добавить активно развивающиеся в настоящее время такие виды как:

- социальные сети;
- различные меньшинства (как сплоченные и институционализованные социальные группы);
- виртуальные платформы в сети интернет;
- неформальные группы, формирующиеся в информационном (виртуальном) пространстве.

На наш взгляд, наряду с налаживанием качественной работы традиционных видов социальных лифтов, основное внимание необходимо уделять настройке работы и качественному регулированию новых видов социальных лифтов, включая формирование управленческого звена государственной службы

#### КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

«Кадры решают все». В настоящее время крайне остро стоит проблема кадрового обеспечения государственной службы. Данная проблема обусловлена отсутствием четкой политики и системного подхода в обеспечении высоко квалифицированными кадрами органов государственной власти и крупных организаций с государственным участием в уставном капитале. Отсутствие современной и технологичной политики кадрового обеспечения приводит к замедлению темпов социально-экономического развития государства.

Системные решения для эффективного государственного регулирования социально-трудовой сферы в цифровой посткризисной экономике для организаций с государственным участием в уставном капитале были широко освещены в статье Попкова С.Ю. «Человек и труд в цифровой посткризисной экономике: взаимосвязь, современные тренды, постановочные вопросы, профессии будущего, системные решения» [5].

Поэтому остановимся на вопросах повышения эффективности кадровой политики на государственной гражданской службе.

В настоящее время кадровая политика на государственной гражданской службе Российской Федерации (далее – гражданская служба) характеризуется недостатком современных методов и технологий и слабым ресурсным обеспечением, отсутствием механизмов, способных обеспечить приток и стабилизацию в системе управления профессиональных и перспективных кадров. Следствием этого является недостаточная реализованность потенциала гражданской службы по обеспечению устойчивого социально-экономического роста в стране.

Основными проблемами, обуславливающими инертность в развитии гражданской службы, которые являются вполне преодолимыми в случае проведения целенаправленной государственной политики в сфере кадров государственного управления, являются:

- отсутствие стабильности профессионального кадрового состава, в силу назначением и сменяемостью большого числа гражданских служащих по «командному принципу» в связи со сменой руководителя государственного органа, а не по объективной оценке профессионализма или эффективности деятельности, что препятствует стабилизации и продвижению профессиональных кадров;

<sup>7</sup> Бондаренко А.Ю. Фитин. Начальник разведки. М., 2018.

<sup>8</sup> Российский статистический ежегодник. Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации. М., 2019. С. 165.

- нехватка единых для всех государственных органов организационных механизмов, обеспечивающих эффективное управление кадровым составом на разных уровнях, должностной рост гражданских служащих в зависимости от профессиональных качеств, личной эффективности и результативности;
- низкий престиж гражданской службы вследствие большого разрыва в уровнях оплаты труда гражданских служащих и работников коммерческих и государственных организаций, а также по аналогичным должностям в различных федеральных государственных органах.

Отмечается прямая взаимосвязь уровня текучести кадров с материальной и социальной обеспеченностью сотрудников соответствующих ведомств.

#### КОМПЛЕКС МЕРОПРИЯТИЙ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

В целях обеспечения дальнейшего развития института гражданской службы предлагается реализовать комплекс мероприятий, результатом которых станет:

1. Переход к адаптивной модели гражданской службы, способной своевременно решать новые задачи посредством создания «социальных лифтов» для государственных служащих и эффективного подбора, сохранения и перемещения квалифицированных кадров;
2. Формирование единого организационного механизма управления процессами кадрового обеспечения и функционирования гражданской службы посредством наделяния соответствующими полномочиями федерального органа исполнительной власти в сфере гражданской службы (далее – Федеральное кадровое агентство);
3. Усиление вертикальной интеграции кадровых процессов и обеспечение равномерной степени внедрения современных кадровых технологий в государственных органах различных уровней;
4. Внедрение механизма «социального (кадрового) лифта», способствующего должностному росту и межуровневому перемещению наиболее талантливых и эффективных сотрудников федеральных государственных органов, субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;
5. Оптимизация численности государственных гражданских служащих Российской Федерации (далее – гражданские служащие) за счет исключения избыточных полномочий и дублирования функций, совершенствования организационно-штатной структуры органов, в том числе путем централизации обеспечивающих функций;
6. Повышение привлекательности и престижа гражданской службы для «молодых талантов» и квалифицированных специалистов государственных и коммерческих организаций, способствующих расширению доверия общества к системе государственного управления.

Примером «социального лифта» успешного внедрения современных технологий высококонкурентного конкурсного отбора управленцев нового поколения является программа «Лидеры России. Политика». Данная программа была создана по инициативе Президента Российской Федерации обеспечения социальной мобильности, создания конкурентных социальных лифтов в системе государственного управления. По результатам конкурса победителям предоставлялась возможность пройти специальную программу обучения современным технологиям управления.

#### ПРИНЦИПЫ МОДЕРНИЗАЦИИ СТРУКТУРЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Для достижения цели повышения эффективности гражданской службы предлагается решение следующих основных задач, предполагающих модернизацию правовых основ гражданской службы, ее структуры и технологий функционирования, которые должны быть ориентированы на создание полного цикла нормативно-правового обеспечения и технологий прохождения гражданской службы для различных групп гражданских служащих.

Предлагается нормативно закрепить три вида гражданских служащих:

а) гражданские служащие, проходящие гражданскую службу на условиях срочного служебного контракта, назначаемые преимущественно в политических целях руководителями государственных органов («политические назначенцы») и(или) участвующие в проектной деятельности («участники проектной деятельности»).

К данному виду относятся отдельные заместители руководителей государственных органов (по политической квоте), гражданские служащие категории «помощники (советники)», а также все впервые поступающие на гражданскую службу. С данными лицами государственным органом заключаются срочные служебные контракты сроком на 5 лет с последующей оценкой посредством технологии KPI (оценка показателей эффективности) достигнутых результатов деятельности, квалификации и профессионального потенциала. При этом из их числа выделяется группа «молодых талантов», чья карьерная траектория находится под патронажем федерального кадрового агентства и обеспечивает им защиту от увольнения и возможности перемещения в другой государственный орган по решению представителя нанимателя до истечения срока служебного контракта;

б) гражданские служащие, проходящие гражданскую службу на условиях бессрочного служебного контракта («карьерные служащие»), заключение которого возможно по итогам оценки прохождения гражданской службы на предыдущем этапе по методикам, разработанным федеральным кадровым агентством, и с участием его представителей.

В число гражданских служащих данного вида входят представители всех категорий, за исключением «помощники (советники)», осуществляющие процессную деятельность по реализации государственно-властных полномочий. Данным гражданским служащим присваиваются классные чины гражданской службы, предоставляется расширенный набор государственных гарантий, а также предоставляются возможности для дальнейшего прохождения гражданской службы в случае сокращения замещаемой должности на общих основаниях;

в) гражданские служащие, включенные в «высший административный корпус гражданской службы» (далее – Корпус) и проходящие гражданскую службу на условиях бессрочного служебного контракта независимо от государственного органа или конкретной должности.

В Корпус могут быть включены по решению Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации гражданские служащие, замещающие высшие должности гражданской службы не менее 6 лет, по результатам специальной оценки, осуществленной федеральным кадровым агентством, которая состоит в оценке результатов предшествующей деятельности и определении возможностей дальнейшего профессионального развития и эффективного прохождения



ния гражданской службы на высших должностях категории «руководители».

Бессрочный служебный контракт, заключаемый с данными лицами, гарантирует дальнейшее прохождение гражданской службы в случае упразднения государственного органа или сокращения в нем должностей в ином государственном органе на должностях, уровень которых соответствует замещавшейся ранее, расширенный пакет государственных гарантий, а также регулярное периодическое подтверждение права состоять в Корпусе посредством прохождения аттестации в федеральном кадровом агентстве.

#### **СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ «ВЫСШИМ АДМИНИСТРАТИВНЫМ КОРПУСОМ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ»**

В целях организации администрирования процессов управления новой структурой гражданской службы предлагается также реализовать следующие меры.

**Создать** подведомственный федеральному кадровому агентству **центр оценки профессиональных компетенций гражданских служащих** (далее – центр оценки).

Центр оценки предназначен для централизованного осуществления, в том числе дистанционно базовых процедур кадровой работы (базовое и психологическое тестирование всех кандидатов, специализированная оценка кандидатов на замещение высших должностей гражданской службы, формирование межведомственного кадрового резерва). Результаты данных оценочных процедур будут учитываться федеральными государственными органами при рассмотрении вопросов о заключении контрактов при поэтапном прохождении гражданской службы.

В целях рациональной организации комплектования и работы с кадровым составом государственных органов предлагает внедрение системы «социальной лестницы», включающей:

- сертификацию федеральным кадровым агентством отборочных и оценочных процедур в федеральных государственных органах,
- централизованную координацию профессионального развития гражданских служащих по управленческим дисциплинам, а также по специальным компетенциям в рамках области и вида их профессиональной служебной деятельности,
- технологию KPI (оценка ключевых показателей эффективности) для государственных и муниципальных служащих с прозрачной для общества системой количественных и качественных критериев оцениваемой эффективности работы государственных служащих.

В рамках **организационно-структурной трансформации государственных органов** предполагается:

1. Создание единой системы кадровых служб государственных органов, координируемых федеральным кадровым агентством, в целях создания единого стандарта применения законодательства о гражданской службе и его методического обеспечения;
2. Введение должностей заместителей руководителей государственных органов – руководителей аппаратов государственных органов, ответственных за организацию работы федеральных государственных органов и осуществляющих оперативное руководство их аппаратами, а также функции по подбору и развитию кадров, назначение на которые осуществляется по согласованию с федеральным кадровым агентством;
3. Внедрение гибких организационных структур государственных органов, предусматривающих включение в штатное расписание всех трех видов гражданских служащих с расширением пределов компетенции граждан-

ских служащих категории «специалисты» по принятию юридически значимых решений;

4. Введение предельного числа должностей, входящих в Корпус, и «карьерных служащих», а также возможности изменения числа должностей «политических назначенцев» и «участников проектной деятельности» в зависимости от объема задач, полномочий и бюджетных возможностей.

В рамках повышения материальной и нематериальной мотивации гражданских служащих к добросовестному и качественному исполнению должностных обязанностей предусматривается:

1. Повышение уровня оплаты труда гражданских служащих до конкурентного на рынке труда, а также совершенствование системы оплаты их труда путем:
  - изменения структуры денежного содержания гражданских служащих посредством увеличения в его составе доли гарантированных выплат (не менее 60 %) и установления четкой взаимосвязи стимулирующих выплат с показателями эффективности и результативности деятельности гражданских служащих с использованием технологии KPI, что позволит, с одной стороны, сделать гражданскую службу более привлекательной как для молодых квалифицированных специалистов, так и для профессиональных кадров из коммерческой сферы, а с другой – материально поощрять объективно наиболее эффективные кадры;
  - создания более гибкой и конкурентной системы оплаты, позволяющей учитывать социально-экономическое положение региона, на территории которого гражданские служащие проходят службу, в целях обеспечения конкурентоспособности органов власти коммерческим и иным организациям в условиях региональной специфики (возможно путем введения регионального коэффициента к денежному содержанию гражданских служащих в тех субъектах, стоимость жизни в которых выше общероссийского показателя);
  - обеспечение единообразия и повышение прозрачности процедуры определения объемов средств федерального бюджета на обеспечение деятельности государственных органов (включая установление единого порядка формирования фонда оплаты труда) в целях оптимизации таких бюджетных расходов;
  - установление предельного соотношения уровня совокупного дохода на гражданской службе между различными должностями в государственном органе;
2. Достойный уровень государственного пенсионного обеспечения гражданских служащих;
3. Повышение привлекательности и престижа гражданской службы главным образом среди молодых специалистов, в частности, выдвижение для назначения на главные должности гражданской службы из числа «молодых талантов», проявивших себя в работе в проектных группах и других инициативных проектах;
4. Изменение значения и порядка присвоения классных чинов гражданской службы – вне строгой зависимости от группы должностей, по результатам оценки KPI профессионального уровня и эффективности деятельности гражданского служащего, их учет при решении вопросов назначения на должности.

Реализация мер по повышению престижа и конкурентности гражданской службы, а, следовательно, и эффективности ее кадрового состава потребует ресурсного обеспечения, в том числе финансового, одним из ключевых источников которого должны стать внутренние резервы системы государственного управления. В этих условиях возрастает актуальность проведения мероприятий по оптимизации структуры и численности государственных органов. При этом механическое сокращение численности гражданских служащих, осуществляемое в настоящее время, должно трансформироваться в механизм, позво-

ляющий на системной основе осуществлять анализ реализуемых в системе государственного управления функций и полномочий, их трудозатратности и кадрового обеспечения в целях выявления дублирующих, неэффективных и (или) излишне ресурсообеспеченных функций для принятия обоснованных и взвешенных оптимизационных решений.

Для этих целей необходимо обеспечить автоматизацию процессов инвентаризации государственных функций и полномочий (путем формирования реестра функций и полномочий и (или) формирования электронных паспортов функций и полномочий), сведений об их ресурсном (в том числе кадровом и финансовом) обеспечении и трудоемкости.

Своевременным видится расширение технологий «социального цифрового пространства» в сфере государственного управления, а именно:

- внедрение систем искусственного интеллекта для повышения эффективности, прозрачности и мобильности в принятии управленческих решений,
- разработка стратегического плана поэтапного внедрения управленческих программ искусственного интеллекта на различных уровнях государственного и муниципального управления,
- разработка политико-правового нормативного базиса, обеспечивающего поддержку в области искусственного интеллекта в государственном и муниципальном управлении,
- выделение грантов для проведения целостных научных мероприятий для разработки, апробации и внедрения систем искусственного интеллекта в государственном и муниципальном управлении.

В целях финансового обеспечения мероприятий по повышению престижа гражданской службы путем увеличения

уровня оплаты труда гражданских служащих может быть рассмотрен вопрос оптимизации расходов на содержание федеральных государственных органов и подведомственных организаций, а также о возможном проведении монетизации отдельных гарантий и льгот (транспортное обслуживание, нормативы возмещения расходов, связанных со служебными командировками).

Кроме того, предлагается реализовать меры, направленные на обеспечение неподкупности, беспристрастности и антикоррупционного поведения гражданских служащих посредством:

- профилактики возникновения конфликта интересов и личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей;
- внедрения профессиональной культуры и формирования механизмов, позволяющих усилить влияние нравственных норм на соблюдение запретов и ограничений, требований к служебному поведению, а также способствующих формированию и развитию этического климата в государственных органах;
- исключения кланово-корпоративного принципа формирования кадрового состава на гражданской службе и введения системы оценки заслуг, профессионального потенциала и мотивации;
- введение присяги на гражданской службе.

Создание эффективной системы «социальных лифтов» и «социальных лестниц» является одной из ключевых мер государственного регулирования социально-трудовой сферы и одним из важных механизмов управления трудовыми ресурсами и кадровым потенциалом в условиях развития цифровых технологий.

*Статья проверена программой «Антиплагиат». Оригинальность 94,67%.*

#### Список литературы:

1. Сорокин П.А. Социальная и культурная динамика. М., 2006.
2. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. М., 1992.
3. Сафонов А.Л., Попков С.Ю., Слободчиков И.М., Смирнов В.М., Ястребова Е.В. Живая экономика / А.Л. Сафонов, С.Ю. Попков, И.М. Слободчиков, В.М. Смирнов, Е.В. Ястребова // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2016. № 1. С. 7-25.
4. Ровных Е.А. Повышение эффективности инновационных процессов в рамках объединенного информационного пространства инновационной деятельности РФ и вертикальной мобильности общества за счет использования краудсорсинга / Е.А. Ровных // Российское предпринимательство. 2015. № 16(15). С. 2383-2396.
5. Попков С.Ю., (2020), Человек и труд в цифровой посткризисной экономике: взаимосвязь, современные тренды, постановочные вопросы, профессии будущего, системные решения. Проблемы экономики и юридической практики, 2: 20-28.
6. Захаров Н.Л., Перфильева М.Б., Захаров Д.Н., Сигов В.И. Социальный лифт революции 1917 года / Н.Л. Захаров, М.Б. Перфильева, Д.Н. Захаров, В.И. Сигов. // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2018. № 1 (109). С. 95-100.

Статья поступила в редакцию 03.08.2020, принята к публикации 24.08.2020  
The article was received on 03.08.2020, accepted for publication 24.08.2020

#### Reference list:

1. Sorokin P.A. Social and cultural dynamics. M., 2006.
2. Sorokin P.A. Person. Civilization. Society. M., 1992.
3. Safonov A.L., Popkov S.Yu., Slobodchikov I.M., Smirnov V.M., Yastrebova E.V. Living economy // Business is in law. Economic and legal journal. 2016. № 1. С. 7-25.
4. Rovnykh E.A. Improving the efficiency of innovative processes within the framework of the unified information space of innovation activity of the Russian Federation and vertical mobility of society through the use of crowdsourcing//Russian entrepreneurship. 2015. № 16(15). p. 2383-2396.
5. Popkov S.Yu. Man and labor in the digital post-crisis economy: interconnection, modern trends, staging issues, professions of the future, system solutions.// Economic problems and legal practice, 2020 №2: 20-28.
6. Zakharov N.L., Perfiljeva M.B., Zakharov D.N., Sigov V.I. Social elevator of the 1917 revolution // News of St. Petersburg State Economic University. 2018. № 1 (109). p. 95-100.

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

**Попков Сергей Юрьевич**, доктор экономических наук, доцент, заместитель генерального директора федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России), профессор кафедры финансового менеджмента и финансового права Московского городского университета управления Правительства Москвы, член-корреспондент Российской академии естественных наук, г. Москва, Российская Федерация, SPIN-код РИНЦ: 3680-7285, e-mail: sergey-grant@yandex.ru

**Кирюхин Сергей Владимирович**, генеральный директор АО «Оборонэнерго», г. Москва, Российская Федерация

**Смирнов Владимир Михайлович**, доктор экономических наук, доцент, заместитель генерального директора федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России), г. Москва, Российская Федерация, e-mail: smirnovv1@yandex.ru

**Вашаломидзе Елена Валерьевна**, кандидат экономических наук, директор Центра подготовки научных кадров федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России), г. Москва, Российская Федерация, e-mail: e.vashalomidze@vcot.info

**Ястребова Елена Владимировна**, кандидат физико-математических наук, Генеральный директор. Издательский дом «Юр-ВАК», член-корреспондент Российской академии естественных наук, г. Москва, Российская Федерация, e-mail: urvak@urvak.ru

### INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

**Sergey Yu. Popkov**, Dr. Sci. (Econ), Assoc. Prof., Deputy Director General of the All-Russian Scientific Research Institute of Labor with the Ministry of Labor and Social Security of the Russian Federation, Professor with the Chair of Financial Management and Financial Law of the Moscow Metropolitan Governance University, Corresponding Member of the Russian Academy of the Natural Sciences, Moscow, Russian Federation, SPIN-code RINCC: 3680-7285, e-mail: sergey-grant@yandex.ru

**Sergey V. Kiriukhin**, CEO The company «Oboronenergo», Moscow, Russian Federation

**Vladimir M. Smirnov**, Dr. Sci. (Econ.), Associate professor, Deputy Director General of the All-Russian Scientific Research Institute of Labor with the Ministry of Labor and Social Security of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation, e-mail: smirnovv1@yandex.ru

**Elena V. Vashalomidze**, Cand. Sci. (Econ.), Director Of the center for training scientific personnel of the Federal state scientific institution All-Russian research Institute of labor of the Ministry of labor and social protection of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation, e-mail: e.vashalomidze@vcot.info

**Elena V. Yastrebova**, Cand. Sci. (Phys.-Math.), CEO Publishing house «Yur-VAK», Corresponding Member of the Russian Academy of the Natural Sciences, Moscow, Russian Federation, e-mail: urvak@urvak.ru