

**РУШИКЕШ МАЛИ** - Институт менеджмента предпринимательства и инженерных технологий Вишваникетана Таль-Калапур, Махараштра, Индия

## ГЕЙМИФИКАЦИЯ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ

**Аннотация.** В статье представлена и иллюстрируется структура человеческого капитала, которая служит глобальным мостом между важными личными и бизнес-результатами, такими как оборот, финансовые показатели, качество, производительность, удержание клиентов и организационные процессы и политики. В статье представлена простота управления с помощью геймификации в организации. Прежде всего, разъясняется суть геймификации и системы управления талантами в управлении человеческими ресурсами. Затем автор определил, каким образом геймификация может помочь в управлении талантами. С помощью изучения восприятия геймификации работниками различных компаний, информация о которых была найдена в базе данных, были выявлены контексты использования геймификации. Как показало исследование, геймификация используется компаниями не только для привлечения талантов и их обучения, но и для развития карьеры, безопасности, здоровья и благополучия, а также для формирования команды. Результаты показывают, что геймификация может оказать существенное положительное влияние на удовлетворение внутренней потребности пользователей услуг.

**Ключевые слова:** управление человеческими ресурсами; управление талантами; геймификация; человеческий капитал; игры; дизайн мышления.

**СОЛАХЯН АЕЛИТА МАРТИНОВНА** - учитель иностранного языка МАОУ СОШ № 65, Екатеринбург, РФ

## МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ АНГЛИЙСКОЙ ЛЕКСИКЕ В ЭКОНОМИЧЕСКИХ КЛАССАХ

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию эффективных методов запоминания экономической и общей лексики в английском языке. Автор объясняет актуальность данной темы процессами глобализации, затронувшими все сферы экономики и общественной жизни. В статье исследуются различные методы расширения объема лексических знаний. Представлена классификация общих упражнений лексических навыков, описаны семантическая и прагматическая функции лексических навыков в сфере экономики и общей лексики, перечислены факторы, влияющие на это. Автор сопоставляет активный и пассивный словарный запас, описывает поэтапный процесс перехода лексической единицы из пассивной лексики в активную. В основной части статьи описан педагогический эксперимент по повышению эффективности развития речевых навыков с использованием коммуникативных и грамматически - переводческих методов обучения языку. Исследование позволило сделать вывод, что активное использование словарного запаса в грамматическом методе перевода лучше влияет на произношение, правильное использование в предложениях и грамматику не только экономической, но и общей лексики.

**Ключевые слова:** методы обучения; экономическая лексика; методы грамматического перевода; лексические навыки; английский язык.

**БЕДРИНА ЕЛЕНА БОРИСОВНА** - кандидат экономических наук, доцент Уральского федерального университета им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, Старший научный сотрудник Института экономики Уральского отделения РАН

**ФАИЗОВА АНАСТАСИЯ РАФИКОВНА** - студент Уральского федерального университета им. первого Президента России Б.Н. Ельцина

## МИГРАЦИЯ В РОССИЮ КАК СПОСОБ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ БЕДНОСТИ В ТАДЖИКИСТАНЕ

**Аннотация.** Статья анализирует вопросы бедности в такой постсоциалистической стране, как Таджикистан и возможности их решения с помощью миграции. Определено место Таджикистана в основных экономических рейтингах стран; проанализированы состояние экономики по показателю экономического роста и демографические проблемы, оценен уровень безработицы и динамика роста средней заработной платы. Авторами проведено сравнение показателей ВВП на душу населения и численности населения, живущих за чертой бедности, за период с 1999 по 2018 годы, определена демографическая и региональная структура бедных граждан. Далее проведен анализ состояния миграционной обстановки, детально проанализирован миграционный поток из Таджикистана в Российскую Федерацию за период с 2000 по 2017 годы. Выявлено, что денежные переводы мигрантов на родину являются главным инструментом борьбы с бедностью в Таджикистане. На основе проведенного авторами анализа динамики денежных переводов мигрантов членам их семей был сделан вывод, что в Таджикистане выстроена своеобразная модель экономического развития и борьбы с бедностью, основанная на финансировании страны путем получения денежных переводов мигрантов. Статья носит обзорный характер. В конце статьи предложены рекомендации, направленные на улучшение миграционной ситуации.

**Ключевые слова:** миграция; трудовая миграция; Республика Таджикистан; заработная плата; экономическое состояние страны; бедность.

**ГОЛОВЧИН МАКСИМ АЛЕКСАНДРОВИЧ** - Кандидат экономических наук, Старший научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр РАН»

## ОБРАЗОВАНИЕ В ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОМ ИЗМЕРЕНИИ: ЛАНДШАФТ И ЛОВУШКИ

**Аннотация.** В современном мире требования к качеству институциональной среды в разных сферах жизни общества порождают глобальные и национальные вызовы. В образовании эти вызовы, в основном, касаются адаптивности агентов к трансформационным изменениям – реформам (появление новых правил и игроков на рынке образования). Они приводят к необходимости формирования новых ментальных

моделей, паттернов (образцов поведения), мотивов и стимулов у основных действующих субъектов: административных работников, педагогов и т.д. Цель проведенного исследования состоит в рассмотрении системы образования под необычным для неё институциональным ракурсом. В статье приводятся авторские размышления о возможностях институциональной среды образования отвечать новым вызовам времени. Выделена институциональная структура системы российского образования («мир агентов», «мир институтов», институциональная среда). Выявлено, что состояние институтов, готовность агентов к изменениям не всегда согласуются с качеством институциональной среды, из-за чего возникают так называемые институциональные ловушки, превращающие реформаторские изменения в имитацию деятельности, приведены примеры институциональных ловушек. На основе социологических измерений поднят ряд проблем адаптивности поведения образовательных агентов. Выделены перспективы научного исследования качества институциональной среды.

**Ключевые слова:** образование; институциональная среда; институты; институциональные ловушки; образовательные агенты; глобальные вызовы.

**КОРОЛЕНКО АЛЕКСАНДРА ВЛАДИМИРОВНА** - Научный сотрудник Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр РАН»

#### УПРАВЛЕНИЕ РЕПРОДУКТИВНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ НАСЕЛЕНИЯ: ОПЫТ РЕГИОНАЛЬНОЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

**Аннотация.** Репродуктивные установки населения Вологодской области характеризуются малодетностью, а, следовательно, даже при создании всех необходимых условий их реализация не позволит коренным образом улучшить ситуацию с рождаемостью. В этой связи принципиально важным представляется изучение проводимой в регионе демографической политики, выявление ее преимуществ и недостатков. Цель данной статьи заключалась в анализе мер региональной демографической политики в области регулирования репродуктивного поведения и повышения рождаемости. Информационной базой выступили законодательные и нормативно-правовые акты, регламентирующие демографическую политику, научная литература по теме исследования. Автором проведен анализ спектра реализуемых на территории региона мер демографической политики, дифференцированных по уровню финансирования, форме воздействия, направленности и по их потенциальным адресатам. Установлено, что в сложившейся системе поддержки семей с детьми по форме оказываемой помощи преобладают такие меры, как регулярные пособия семьям с детьми, бесплатное предоставление услуг (или их полная оплата), единовременные выплаты, по целевой направленности – меры, направленные на улучшение материальных условий семей с детьми, по категории получателей – меры поддержки многодетных семей. Выявлены как «сильные», так и «слабые» стороны региональной демографической политики. На основании проведенного анализа предложены рекомендации в части совершенствования демографической политики как на региональном, так и на федеральном уровне.

**Ключевые слова:** управление репродуктивным поведением; региональная демографическая политика; меры поддержки; население Вологодской области; рождаемость.

**НАЗАРОВ АЛЕКСАНДР ВЯЧЕСЛАВОВИЧ** - Ведущий специалист отдела взаимодействия с работодателями и развития кадрового потенциала ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» Магистрант направления управления персоналом

## СОСТАВ И СТРУКТУРА КАДРОВЫХ АГЕНТСТВ ЕКАТЕРИНБУРГА В 2018 ГОДУ

**Аннотация.** Статья содержит исследование предложения на рынке рекрутинговых услуг в крупном городе с численность жителей почти 1,5 миллиона человек. Исследование основано на информации, имеющейся в интернет-пространстве (цифровой информации). Цифровой след является определяющим условием существования организаций в сверхкоммуникативную эпоху, способ не только связи, но и рассказа о собственной профессиональной деятельности для всех, кто в этом заинтересован. Поэтому в исследовании продемонстрированы состав и структура кадровых агентств, присутствующих в Екатеринбурге и осуществляющих деятельность по подбору персонала на его территории, оставивших и формирующих цифровой след в Интернете. Представлена аналитика о структуре рынка по таким срезам, как профили агентств, средства их коммуникации, охват территории, срок закрытия вакансии. Изучалась также динамика рынка, то есть агентства, которые были ликвидированы, и на основе этого рассчитывался показатель «стабильности профиля», характеризующий долю агентств, которые продолжают работать в каждом из секторов рынка. На основе анализа сделаны выводы о специфике участников екатеринбургского рынка рекрутмента – кадровых агентств, а также их движении в цифровом пространстве.

**Ключевые слова:** кадровые агентства; рекрутинговая информация в интернет; региональная специфика рекрутинга; Екатеринбург; профили рекрутинговых агентств.

**ПРОСКУРНИНА ЮЛИЯ АЛЕКСАНДРОВНА** - Менеджер по подбору и адаптации персонала АО «Смак»

## ОЦЕНКА СТЕПЕНИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРОЙ

**Аннотация.** Управление корпоративной культурой в компании является важным элементом управления персоналом. Одной из функций управления выступает оценка управляемого объекта. Статья содержит инструмент для оценки корпоративной культуры в организации, который может быть использован в любой компании. Из всего комплекса способов проведения оценки корпоративной культуры автором был выбран один из самых доступных – оценка посредством удовлетворенности сотрудников от event-мероприятий компании. В качестве метода автор предлагает такой способ оценки, как анкета. Статья

содержит формулировки вопросов и ответов на анкету, что позволяет использовать ее в других компаниях. Автором проведено исследование на одном из предприятий Свердловской области с использованием предлагаемой анкеты. Исследование проводилось методом основного массива, опрошено 118 человек из 150 человек персонала. Оценка показала, что несмотря на то, что все 100% опрошенных удовлетворены работой в компании, только две трети считают, что корпоративная культура хорошо развита, выявлены недостатки системы мотивации персонала, представлены основные задачи event-менеджмента. В статье проанализированы полученные результаты, на их основе автором сделаны выводы, определены направления совершенствования работы.

**Ключевые слова:** оценка корпоративной культуры; удовлетворенность персонала; корпоративные традиции; event-менеджмент; мотивация сотрудников.

**СЕВАСТЬЯНОВА ОКСАНА ВАСИЛЬЕВНА** - Кандидат экономических наук, Доцент кафедры менеджмента ИЭУ ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»

**ВЕРНА ВЕРОНИКА ВАЛЕРИЕВНА** - Кандидат экономических наук, Доцент кафедры управления персоналом ИЭУ ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»

## ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В РОССИИ

**Аннотация.** Статья посвящена освещению проблем реализации концепции достойного труда в России. Целью статьи является рассмотрение основных аспектов Концепции достойного труда в разрезе занятости, оплаты труда и трудовой миграции, а также выявления причин развития в Российской Федерации нестандартных форм занятости. Изложены основные положения Концепции достойного труда, изучено состояние занятости населения в России. Проанализированы численность экономически активного населения, уровень занятости, численность безработных и уровень безработицы. Для определения причин ситуации в сфере занятости проведен анализ численности работников, работающих неполное рабочее время и в неформальном секторе экономики, а также внутренней миграции. Сделан вывод о необходимости изучения нестандартных форм занятости. Анализ оплаты труда, проведенный в статье, показал, что в современных условиях заработная плата не способна выполнять свои основные функции. Ее уровень не стимулирует заинтересованность в переориентации рабочей силы на приоритетные сферы деятельности. Несмотря на некоторое повышение заработной платы общее состояние оплаты труда наемных работников можно оценить как неудовлетворительное. Статья может быть интересна специалистам, занимающимся проблемами достойного труда в России.

**Ключевые слова:** труд; концепция достойного труда; безработица; занятость; неформальный сектор экономики; заработная плата.

**СКАРАНИК СТАНИСЛАВА СТЕПАНОВНА** - Кандидат экономических наук доцент кафедры управления персоналом ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского»

## СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

**Аннотация.** Статья посвящена анализу социально-экономических условий функционирования рынка труда Республики Крым. Региональным аспектам занятости населения в современной научной литературе уделено повышенное внимание в связи с проблемой неравномерного распределения трудовых ресурсов по территории страны, что является одновременно как следствием, так и предпосылкой дифференциации регионов по уровню их общего социально-экономического развития и степени развитости инфраструктуры. Автор подчеркивает, что в современных условиях за счет гибкости рынка труда можно обеспечить стабильный экономический рост и повышение уровня жизни населения. Анализируется динамика объемов валового регионального продукта и отраслевой структуры регионального производства в контексте обеспечения условий для развития занятости населения. Уделено внимание анализу ряда показателей, характеризующих уровень жизни населения: динамике среднедушевых доходов населения, номинальной заработной платы, прожиточного минимума. Проанализирована проблема дифференциации заработной платы в различных отраслях экономики региона. Автор затрагивает некоторые аспекты государственного регулирования рынка труда, рассматривая значение и динамику показателя минимального размера оплаты труда в регионе. Перспективы развития регионального рынка труда Крыма связаны, по мнению автора, с повышением деловой активности в регионе, реализацией региональных программ развития отраслевых производств и государственной поддержкой занятости населения.

**Ключевые слова:** рынок труда; занятость; валовой региональный продукт; уровень жизни; минимальный размер оплаты труда.

**УСТИНОВА КСЕНИЯ АЛЕКСАНДРОВНА** - кандидат экономических наук Старший научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр РАН»

## ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ БАРЬЕРЫ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ВОСПРОИЗВОДСТВУ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

**Аннотация.** Статья развивает институциональный подход к изучению воспроизводства и реализации человеческого капитала. Доказана актуальность темы тем, что именно состояние институциональной структуры, в рамках которой осуществляется воспроизводство человеческого капитала, определяет его качественные характеристики. Показано, что сущность институциональных барьеров заключается в наличии неэффективных норм, имеющих устойчивый, самовоспроизводящийся характер. Приведена типологизация институциональных барьеров в зависимости от разных

признаков. С использованием данных мониторинга качества трудового потенциала населения, проведенного Вологодским научным центром РАН, установлены институциональные барьеры, оказывающие негативное влияние на воспроизводство качественных характеристик населения. Показано, что барьеры на пути воспроизводства накопленного потенциала связаны со следующими обстоятельствами: использованием неформальных каналов трудоустройства; трудоустройством без заключения контракта как по инициативе работодателя, так и работника; неустойчивым экономическим положением предприятия либо прогнозированием ухудшения экономического состояния предприятия, на котором работают члены семьи; рассогласованиями между образовательной системой и рынком труда, которые проявляются в трудоустройстве не по специальности, в несоответствии квалификации работников требованиям рабочих мест. В то же время выявлены обстоятельства, положительно влияющие на воспроизводство человеческого потенциала.

**Ключевые слова:** институциональный барьер; человеческий капитал; воспроизводство человеческого капитала; производительность труда; оплата труда.

**ШАРИН ВАЛЕРИЙ ИВАНОВИЧ** - Доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

## СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ВОЗМОЖНЫХ НЕГАТИВНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ ПОВЫШЕНИЯ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА В РОССИИ

**Аннотация.** Статья представляет собой исследование, направленное на изучение возможных негативных последствий повышения пенсионного возраста в России. В ходе исследования использовались методы системного анализа, общенаучные методы. В научной литературе исследователями даются неоднозначные оценки последствий повышения пенсионного возраста, поэтому целью работы является на основе анализа последствий повышения пенсионного возраста оценить вероятность возникновения для населения факторов риска, имеющих негативное влияние, а также систематизировать возможные негативные последствия. Автором предпринята попытка систематизации негативных последствий повышения пенсионного возраста в России на две группы: социальные и экономические. К социальным автор относит: снижение уровня работоспособности у пожилых работников и производительности труда, рост общей и регистрируемой безработицы, рост инвалидизации населения и снижение качества рабочей силы. К экономическим последствиям были отнесены: снижение уровня жизни пожилых работников, снижение заработной платы у работников старших возрастов, рост расходов на пособия по безработице, снижение уровня рождаемости. Статья может быть полезна руководителям и специалистам органов государственной власти, работодателям коммерческого и государственного секторов, специалистам по управлению персоналом.

**Ключевые слова:** пенсионная реформа; повышение пенсионного возраста; возможные негативные последствия; качество рабочей силы; уровень жизни.