

Экономика труда

Научная статья

УДК 331.1; 331.41; 331.43; 331.44; 331.5

doi: 10.17223/19988648/70/10

Минимизация рисков «непрестижных» профессиональных групп на локальных рынках субъектов РФ

Дарья Алексеевна Надеева¹, Татьяна Владимировна Бобко²,
Олег Аркадьевич Затепакин³

^{1, 2, 3} Сибирский государственный индустриальный университет, Новокузнецк, Россия

¹ darya.nadeeva002@mail.ru

² BTV.27.Nov@mail.ru

³ olegzatepyakin@ya.ru

Аннотация. Исследование посвящено изучению рисков дестигматизации работников «непрестижных» профессий. Основанием для написания статьи явились предварительно установленные группы «непрестижных» профессий, исходя из специфики их деятельности, критериев и факторов уязвимости, а также идентификации их социальных рисков. Цель – минимизация социальных рисков «непрестижных» профессий и повышение их популярности через разработку дестигматизационной программы для соискателей вакансий. В качестве исходных материалов использовались данные официальной статистики, представленные российской компанией интернет-рекрутмента HeadHunter (hh.ru) и Федеральной службой государственной статистики (Росстатом). Основными методами исследования являлись общенаучные методы и метод построения карты рисков для оценки эффективности дестигматизационной программы. Результаты проведенного исследования: оценка влияния различных факторов на представителей «непрестижных» профессий; идентификация основных рисков; разработка дестигматизационной программы как возможного пути снижения социальных рисков работников «непрестижных» профессий и, как следствие, преодоление одного из барьеров к устойчивому функционированию локальных рынков труда с обоснованием эффективности реализации разработанной программы на основе сопоставления карты рисков до и после внедрения. Показано, что реализация дестигматизационной программы позволит снизить количество рисков, находящихся в «красной зоне» карты рисков с 11 до 5. Выводы. Дестигматизационные программы, направленные на повышение социальной привлекательности «непрестижных» профессий, актуальны для региональных рынков труда. Они помогают бороться с негативными стереотипами «непрестижных» профессий, минимизировать риски стигматизации работников этих профессий, что способствует росту привлекательности и ускорению заполнения вакантных мест по данным профессиям, снижению текучести кадров, повышению стабильности коллективов и возрастанию социально-экономической устойчивости организаций субъекта РФ. Исследование предназначено для работодателей, образовательных учреждений, студентов, молодых специалистов и государственных органов субъектов РФ, ко-

которые заинтересованы в улучшении имиджа «непрестижных» профессий и повышении статуса работников таких профессий. Проведенная научная работа открывает перспективы для дальнейших исследований в области образовательной политики, технологий цифровизации и автоматизации труда, политических инициатив, направленных на поддержку «непрестижных» профессий и разработку новых мер, которые помогут улучшить условия труда и повысить интерес к этим профессиям.

Ключевые слова: профессиональный рынок труда, «непрестижные профессии», социально-экономическая устойчивость, стигматизация, социальные риски, дестигматизационная программа, карта рисков, привлекательность профессий, работодатели, эффективность программы

Для цитирования: Надеева Д.А., Бобко Т.В., Затепакин О.А. Минимизация рисков «непрестижных» профессиональных групп на локальных рынках субъектов РФ // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2025. № 70. С. 152–184. doi: 10.17223/19988648/70/10

Labour economics

Original article

Minimizing risks of "non-prestigious" professional groups in local markets of the RF entities

Darya A. Nadeeva¹, Tatiana V. Bobko², Oleg A. Zatepyakin³

^{1, 2, 3} Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russian Federation

¹ darya.nadeeva002@mail.ru

² BTV.27.Nov@mail.ru

³ olegzatepyakin@ya.ru

Abstract. The study examines the risks of destigmatization of workers in «non-prestigious» professions. The basis for writing the article was the previously established groups of «non-prestigious» professions, based on the specifics of their activities, criteria and vulnerability factors, as well as the identification of their social risks. The aim is to minimize the social risks of «unattractive» professions and increase their popularity through the development of a destigmatization program for job seekers. Official statistics provided by the Russian online recruitment company HeadHunter (hh.ru) and the Federal State Statistics Service (Rosstat) were used as source materials. The main research methods were general scientific methods and the method of constructing a risk map to assess the effectiveness of the destigmatization program. The results of the study are: assessment of the impact of various factors on representatives of «non-prestigious» professions; identification of the main risks; development of a destigmatization program as a possible way to reduce the social risks of employees of «on-prestigious» professions and, as a result, overcoming one of the barriers to the sustainable functioning of local labor markets, justifying the effectiveness of the developed program based on a comparison of the map risks before and after implementation. It is shown that the implementation of the destigmatization program will reduce the number of risks in the red zone of the risk map from 11 to 5. The study concludes that destigmatization programs aimed at increasing the social attractiveness of «low-prestige» professions are

relevant for regional labor markets. They help to combat negative stereotypes of «un-attractive» professions, minimize the risks of stigmatization of workers in these professions, which contributes to increasing attractiveness and accelerating the filling of vacancies in these professions, reducing staff turnover, increasing the stability of teams and increasing the socio-economic sustainability of organizations in the Russian Federation. The study is intended for employers, educational institutions, students, young professionals, and government agencies of the constituent entities of the Russian Federation interested in improving the image of «non-prestigious» professions and raising the status of workers in such professions. The study opens up prospects for further research in the field of educational policy, digitalization and automation technologies, policy initiatives aimed at supporting «non-prestigious» professions and developing new measures that will help improve working conditions and increase interest in these professions.

Keywords: professional labor market, "unattractive" professions, socio-economic sustainability, stigmatization, social risks, destigmatization program, risk map, attractiveness of professions, employers, program effectiveness

For citation: Nadeeva, D.A., Bobko, T.V. & Zatepyakin, O.A. (2025) Minimizing risks of "non-prestigious" professional groups in local markets of the RF entities. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*. 70. pp. 152–184. (In Russian). doi: 10.17223/19988648/70/10

Введение

Власти субъектов РФ уделяют большое внимание повышению имиджа основных профессий, в которых остро нуждается региональная экономика. Каждый регион России имеет разную отраслевую структуры, поэтому спрос на определенные профессиональные группы специфичен для каждой отдельной территории. В отношении работников таких профессий региональным правительством и работодателями проводится активная социальная политика, которая способствует раскрытию их человеческого потенциала и улучшению качества жизни.

В локальных территориях существует субъективное отношение негативного характера местного населения к определенным видам труда за счёт накопления с течением времени токсичной информации о характере выполняемых работ и социальных рисках профессии, в связи с чем некоторые профессии рассматриваются как непрестижные. То есть в каждом регионе есть работники так называемых «непрестижных» профессий, трудовая деятельность которых на сегодняшний день по социокультурным и экономическим меркам считается менее привлекательной, но при этом является необходимой для локальных рынков труда субъектов РФ.

Когда работники осознают, что их профессиональная деятельность не является значимой для общества, т.е. имеет низкий уровень общественного признания, ограниченное влияние на общественные процессы, состоит из рутинных и повторяющихся задач, не требует креативности и инноваций, не предполагает возможностей для карьерного роста и профессионального развития, а, соответственно, имеет низкий уровень заработной платы, тогда они подвергаются профессиональной стигматизации.

Практика функционирования локальных рынков труда показывает, что профессиональная стигматизация приводит к ряду неблагоприятных последствий, например: 1) профессиональная и организационная дезидентификация, 2) низкая удовлетворенность работой, 3) усиление девиантного поведения в организации труда (социальное насилие, дискриминация, проблемы с законом, затруднения в личной жизни и карьере и т.п.) и, как следствие, 4) высокая текучесть кадров «непрестижных» профессий.

Таким образом, стигматизация работников «непрестижных» профессий стала серьезной проблемой региональных рынков труда, сопровождающейся риском отсутствия откликов на предложения работодателей о заполнении имеющихся вакансий. Такая рискованная ситуация вызывает необходимость разработки destigmatization программ для представителей «непрестижных» групп профессий в целях разрушения отрицательного отношения к ним на региональном рынке труда и минимизации социальных и экономических рисков.

Обзор литературы

Сегодня говорить о рисках «непрестижных» профессиональных групп можно лишь опираясь на глубокое понимание специфики наступившей социальной реальности принципиально нового типа, а именно об обществе риска, теоретические основы которого были разработаны У. Беком, Э. Гидденсом, Н. Луманом, К. Лау и развиты другими зарубежными и отечественными учеными.

Немецкий социолог У. Бек является автором основополагающей мировой концепции общества риска [1, 2]. В своем труде «Общество риска. На пути к другому модерну» он рассматривает риск как производную от самого общества. По мнению У. Бека, «второй модерн» уничтожил старое индустриальное общество и не все граждане смогли приспособиться к постиндустриальным реалиям. Необходимость усвоения новых знаний привела к изменению социальной структуры общества, и многие члены этого общества не смогли приспособиться [3].

Директор Лондонской школы экономики и политических наук Э. Гидденс выделяет динамизм как одну из основных черт современности, который ведет к тому, что возникают совершенно новые по своему характеру риски [4, р. 21]. В контексте темы наших исследований интерес представляет его работа «Классовая структура развитых обществ» [5], в которой он делит работы на важные и менее важные для функционирования организаций (у Бека это высшие и низшие классы), таким образом, выделяя самый низший класс профессий на рынке труда, имеющий низкий уровень дохода, гарантий занятости и отсутствие шансов карьерного продвижения.

Э. Гидденс ввел понятие андеркласса. По его мнению, члены андеркласса чаще всего получают возможности занятости на рынке труда только на самых непрестижных, плохо оплачиваемых и самых низких по гарантиям занятости работах. Таким образом раскрывается дуальность рынка труда:

основной и второстепенный, где на последнем выделяется андеркласс, который и содержит в себе «непрестижные» профессиональные группы и их риски.

Вклад в концепцию общества риска внес еще один немецкий ученый – Н. Луман. В своей работе «Понятие риска», опираясь на теории поведенческого подхода, он определяет риск «как сложный комплекс обстоятельств, с которыми приходится иметь дело... в современном обществе» [6]. Также он предлагает рассматривать риск изменяющимся феноменом, который усложняется под влиянием социокультурной динамики [7]. Особое внимание Н. Луман уделял проблеме предупреждения риска, т.е. подготовке к неопределенным будущим ущербам [6].

К. Лау разработал типологию рисков, в основу которой был положен принцип взаимосвязи определенной стадии общественного развития, характеризующей ее специфический тип риска: доиндустриальное общество – риск потери принадлежности к конкретной касте с определенным образом жизнедеятельности и субкультурой; индустриальное общество – риск экономического ущерба, становящийся предметом конфликтов между социальными группами, имеющими различные экономические интересы [8, с. 52]. Так, риск экономического ущерба в профессиональной деятельности на вторичном рынке труда может формировать непрестижные профессиональные группы.

Заложенные западными мыслителями основы теории общества риска нашли своё отражение в представлении о сущности риска как явления, затрагивающего различные сферы человеческой жизнедеятельности, в трудах отечественных ученых. Фундаментальный вклад в рискологию внесли работы О.Н. Яницкого и В.И. Зубкова.

Ценность концепции О.Н. Яницкого состоит в аналитике, систематике социально-философской идеи У. Бека и поиске оснований для ее реализации в российском обществе. Исследователь обогатил понимание общества риска инструментальными моделями, которые способны работать на прикладном уровне [9].

В.И. Зубков, исследуя природу и условия, порождающие социальные риски, выделил свою типологию рисков относительно российского общества: трудовые риски, риски в сфере быта, политические риски и культурные риски. Он раскрыл механизмы социальной регуляции риска, наметил наиболее важные направления оптимизации риска и рискологической работы [10].

По мнению интернационального коллектива учёных Белоруссии, Азербайджана и Грузии в составе Т.П. Липай, Н.Г. Чантурия и Б.Г. Годердзидзе, система социально-трудовых отношений сталкивается с беспрецедентными вызовами со стороны внешней среды, а именно с глобализацией и ускоренным развитием информационных и коммуникационных технологий, что вызывает необходимость решения острой проблемы занятости населения, которая становится все более тесно связанным с понятиями «карьера» и «престижность» в зависимости от спроса на рынке труда. Исследо-

ватели отмечают, что многие профессии, которые были интересны для населения в прошлом, на данный момент потеряли свой социальный и материальный статус среди населения (*стали «непрестижными» профессиями*) и, наоборот, некоторые профессии, которые в прошлом подвергались стигматизации, сегодня являются реальным способом решения проблемы безработицы [11].

Е.В. Дзюбенко [12] также указывает, что причиной возникновения социальных рисков в профессиональной среде являются социально-экономические трансформации общества.

И.В. Соболева продолжает развивать эту идею в аспекте социально-экономической безопасности. На сегодняшний день её подход для наших исследований социальных рисков «непрестижных» профессий на локальных рынках представляется весьма продуктивным, так как он опирается на сохранение и развитие профессионально-квалификационного потенциала работающего населения [13].

Специфику присущих «рефлексивной современности» рисков изложил в своем научном труде [14] А.В. Максимович. Он подчеркнул, что в обществе от рисков «легче защититься тем, кто занимает сильные социальные позиции» [14, с. 151].

Риски дефицита кадров на рынке труда и ключевые факторы, способствующие развитию дефицита кадров в российской экономике, отражены И.Л. Сизовой, Е.Д. Елагиной, Н.С. Орловой [15].

Возможные риски формирования качества рабочей силы в современных условиях показаны О.А. Затеякиным [16] и Г.В. Леонидовой [17], а риски занятости оценены С.К. Шардан, З.А. Ханкаровой, З.А. Натаевой [18].

Е.А. Балезина [19] даёт понимание социально-профессиональной группы, которая отличается не только характеристиками профессии, но и рядом схожих социально-профессиональных рисков; представляет типологию из трех категорий рисков социально-профессиональных групп, связанных с содержанием профессиональной деятельности, спецификой производственного процесса и воздействием факторов внешней среды.

Л.В. Санкова [20] осуществила конкретизацию социальных рисков профессий и выделила основные риски в сфере занятости: риск безработицы, расширение гибких форм занятости и распространение «нетипичных» трудовых соглашений (краткосрочная работа, занятость с неполным рабочим днем, временное замещение и т.д.), недополучение дохода и феномен «работающих бедных», занятость в неформальном секторе, несовершенство институциональной среды (неясности в российском законодательстве, нарушения трудового законодательства работодателями, неустойчивость договорных механизмов регулирования занятости, неэффективная работа службы занятости и др.), распространение новых форм занятости (заемный труд), профессиональные риски и др.

А.Б. Неустроева [21] выявила степень дифференцированности рисков в социально-трудовой сфере по территориальному признаку.

Ю.В. Иванчина показала, что защита работников от социальных рисков является для них социально значимой потребностью [22].

Г.С. Армашова-Тельник, А.В. Рыжова [23] представили свой вариант классификации рисков, выделив категорию «люди» в качестве одной из угроз функционирования предприятия. Также эти авторы сакцентировали внимание на целесообразности использования матрицы рисков как эффективного метода иллюстрации вероятности наступления события.

Рыночная локализация исследования социальных рисков «непрестижных» профессий делает проекцию по сферам и отраслям профессиональной деятельности, а также на внутренний рынок труда организаций, учреждений, предприятий и других хозяйствующих субъектов различных организационно-правовых форм, выделяя кадровые риски.

Необходимость разработки политики управления рисками в организации отмечена Д.Д. Боровковым и Н.П. Матычиной [24].

Понятие и типологию профессиональных рисков разных социально-профессиональных групп рассматривают на примерах в сферах медицины Н.И. Шулакова, А.В. Тутельян, В.Г. Акимкин, А.А. Аманбеков [25, 26], промышленного производства – Н.А. Мулдашева, Д.О. Каримов, Л.К. Каримова, Н.А. Бейгул, И.В. Шаповал, Н.М. Герасименко [27, 28], на транспорте – Д.С. Шульга, О.С. Сачкова [29], в системе образования – Е.В. Каранина, Н.Н. Карзаева [30], в горнодобывающей отрасли – Н.М. Арефьева, Е.А. Щербакова, В.С. Минаков [31, 32], в нефтегазовой отрасли – Н.В. Соловова, О.Ю. Калмыкова, М.Н. Белинская [33], у работников интеллектуального труда – Д.А. Лютов, В.В. Бобков, С.И. Бочкарева, Н.Г. Ефремова, А.Н. Войнаровская [34, 35] и др.

Анализ литературных источников [36–41] показал, что кадровые риски рассматриваются как элемент кадровой политики организации и часть внутренних рисков организации, требующих внимания с точки зрения обеспечения её безопасности и оценки влияния последствий на его операционную деятельность [36–38]. В большинстве случаев кадровые риски рассматриваются в рамках общей системы риск-менеджмента и трактуются как риск потерь, связанный со случайными или преднамеренными действиями сотрудников, недостаточной их квалификацией и знаниями, мошенничеством, нестабильностью кадрового состава организации, её неэффективной структурой, которая не способствует адаптации к новым условиям [39].

Вопросы предотвращения кадровых рисков в организации были рассмотрены Т.В. Бобко, Е.В. Ивановой, Д.А. Надеевой в [40], а современные методы управления рисками – М.Ю. Тарасенко, Ш.К.М. Штайнмайер, А.Л. Зелезинским в [41].

Однако проведенный обзор литературы выявил, что авторы не выделяют признака классификации кадровых рисков в контексте профессиональных групп, связанного с социально уязвимыми группами профессий, и, в частности, с группами «непрестижных» профессий, что дало нам платформу для продолжения исследований.

Перейти от теории риска в профессиональной деятельности к практике её осмысления применительно к региональным рынкам труда, в частности относительно социально уязвимых профессиональных групп, нам помогли А. Кнуф и Л.Ю. Эпов [42], Т.П. Липай [43], P.W. Corrigan и A.C. Watson [44], M.C. Agermeyer [45], B.J. Lyons, S. Pek, J.L. Wessel [46], Дж.К. Саммерс, М. Хоу, Дж.С. МакЭлрой, М. Рональд Бакли, П. Панг, С. А. Кортес-Мехия [47], К.С. Стамарски, Л.С. Сон Хинга [48] и др.

Материалы и методы

Данное исследование проведено на основе общенаучных методов познания, в частности, таких как анализ, синтез, обобщение, измерение и описание, а также методов анализа документов (публикаций) и систематического обзора, построения карты рисков для оценки эффективности дестигматизационной программы.

Теоретической базой исследования выступили: научная и специализированная литература, учебно-методические издания, периодическая экономическая печать.

Например, идеи Н. Лумана и К. Лау оказали существенное влияние на выделение и обобщение рисков «непрестижных» профессиональных групп, к которым можно отнести: отсутствие откликов на вакансию, занятость работника в «теневой экономике», принижение уровня оплаты труда, работу в условиях труда, противоречащих законодательству, появление профессиональных заболеваний, появление проявлений стагнации личности и др. (табл. 1).

Таблица 1. Основные факторы, обуславливающие появление «непрестижных» групп профессий на рынке труда

Название группы	Основные факторы социальной уязвимости «непрестижных» профессий
Непрестижные профессии	1) Низкий уровень доходов / жизни; 2) низкий уровень образования или профессиональной подготовки; 3) угнетающее чувство, вызванное отсутствием карьерного роста; 4) отсутствие существенной помощи со стороны работодателей; 5) ощущение отсутствия права голоса; 6) ухудшение психического и физического здоровья, вызванное отсутствием поддержки со стороны общества (социальная изоляция); 7) стратификация целых семей, включая детей

Источник: составлено авторами по [7–9, 14–17].

Инструментализация концепции О.Н. Яницкого применялась в виде проекционной матрицы рисков, которая помогла разделить причины и последствия рисков «непрестижных» профессий и выделить виды рисков «непрестижных» профессий (табл. 2).

Результаты анализа природы трудовых рисков и условий их возникновения В.И. Зубкова предоставили возможность рассматривать социально-экономические предпосылки и подходящие механизмы минимизации рисков

«непрестижных» профессиональных групп на локальных рынках труда субъектов РФ (дестигматизационная программа для представителей «непрестижных» групп профессий).

Таблица 2. Характеристика спроса и предложения на рынках труда федеральных округов РФ в 2023 г. (hh-индекс, рэнкинг)

Профессия	Показатель количества активного резюме на одну активную вакансию по федеральным округам РФ (hh-индекс, рэнкинг)									Рэнкинг
	Центральный	Северо-Западный	Южный	Приволжский	Уральский	Сибирский	Дальневосточный	Северо-Кавказский	hh средний	
Массовые вакансии профессий										
Менеджер по продажам	8,96	9,23	13,08	10,66	6,18	7,79	8,61	12,72	9,65	1
Водитель	0,62	5,87	6,87	7,08	5,56	8,30	7,31	9,20	6,35	2
Продавец-консультант	7,33	7,11	8,48	7,44	4,38	4,69	4,74	0,92	5,64	3
Продавец-кассир	5,60	5,31	5,65	5,29	3,17	3,31	2,73	3,26	4,29	4
Кладовщик	6,05	2,39	5,03	5,10	3,59	3,56	0,14	4,63	3,81	5
Бухгалтер	3,46	3,26	3,72	3,20	1,93	2,93	3,85	3,48	3,23	6
Оператор колл-центра	1,94	1,99	3,31	3,21	1,55	2,23	1,78	4,08	2,51	7
Повар	2,48	2,68	2,86	2,42	1,88	2,78	2,44	2,37	2,49	8
Комплектовщик	3,31	2,17	2,17	2,58	2,19	1,48	1,70	1,89	2,17	9
Пекарь-кондитер	0,69	0,58	10,41	0,83	0,51	0,50	0,29	0,23	1,76	10
Упаковщик	2,28	1,33	1,44	1,71	1,55	0,98	0,90	0,94	1,39	11
Секретарь	0,90	0,87	0,83	0,84	0,46	0,61	0,75	0,92	0,77	12
Медсестры, медбратья	0,81	0,91	0,87	0,71	0,46	0,91	0,78	0,59	0,76	13
Санитары	0,60	0,59	0,68	0,60	0,41	0,72	0,77	0,72	0,64	14
Ассистент руководи- теля	0,68	0,59	0,85	0,84	0,41	0,55	0,59	0,58	0,64	15
Логист	0,71	0,70	0,68	0,62	0,36	0,50	0,67	0,75	0,62	16
Рабочие заводов и промышленных предприятий										
Слесарь	1,73	2,12	1,92	0,05	1,93	3,03	2,50	1,53	1,85	1
Электрик	1,11	1,16	0,98	1,33	0,86	1,26	1,35	1,03	1,14	2
Сварщик	0,65	0,97	1,01	1,38	0,88	1,64	1,26	0,74	1,07	3
Сантехник	0,75	0,78	0,64	0,58	0,21	0,73	0,65	0,85	0,65	4
Фрезеровщик	0,22	0,23	0,19	0,38	0,24	0,23	0,12	0,06	0,21	5

Источник: составлено авторами на основе статистики hh.ru 2024 г. URL: <https://stats.hh.ru/?ysclid=m3wjyo0htq470180643>

В качестве эмпирической базы исследования были использованы официальные материалы Федеральной службы государственной статистики, статистические данные аналитических агентств HH.RU, SuperJob, Visasam.ru,

Пресс-центр Группы «Деловой профиль», находящиеся в открытом доступе, а также информация официальных сайтов в сети Internet.

Методика исследования включала четыре этапа:

1. Выявление и оценку влияния различных факторов на представителей «непрестижных» групп профессий.
2. Идентификация основных рисков воздействия и негативного влияния на представителей «непрестижных» групп профессий.
3. Разработку дестигматизационной программы для представителей «непрестижных» групп профессий, учитывая выявленные социальные риски.
4. Обоснование эффективности предложенных мероприятий в дестигматизационной программе на основе сопоставления карты рисков до и после её внедрения.

Достоверность полученных результатов и корректность выводов обеспечены совокупностью методов и материалов исследования.

Результаты

1. Выявление и оценка влияния различных факторов на представителей «непрестижных» групп профессий. Дефиниция престижности пришла в русский лексикон из французского языка (*prestige* – «авторитет», «уважение») и имеет значение общественной оценки социальной значимости субъекта и (или) объекта, например индивида, социальной группы и (или) каких-либо материальных и нематериальных благ (квартиры, автомобиля, вознаграждения, образования, профессии и т.п.).

Профессиональная среда также подвержена социальной стратификации по критерию «престижная/непрестижная профессия». К «непрестижным» профессиям относятся виды работ, выполнение которых обусловлено тяжелыми физическими нагрузками и низкой оплатой труда, и, как правило, в «непрестижных» профессиях чаще всего задействованы люди, не имеющие достаточного уровня образования, мигранты, бывшие осужденные, которые нередко сталкиваются с негативным отношением не только со стороны отдельных граждан, но и со стороны работодателей. По этой причине в обществе возникает стереотип относительно трудовой деятельности обозначенных работников, не требующей специальных навыков или образования, что непосредственно влияет на восприятие этих профессий как непрестижных, т.е. имеющих невысокую оценку в общественном мнении.

Основные факторы, обуславливающие появление «непрестижных» профессий на рынке труда, представлены в табл. 1.

Важно понимать, что совокупность факторов из табл. 1 формирует ментальные барьеры у жителей конкретных территорий, препятствующие трудоустройству людей на «непрестижные» должности. Также наблюдается ярко выраженная обратная связь между престижностью профессии и профессиональной стигматизацией, т.е. непрестижность профессии вызывает профессиональную стигматизацию.

Оценить уровень престижности/непрестижности профессий на рынках труда субъектов РФ возможно на основе анализа hh. индекса¹, который показывает соотношение совокупного спроса и совокупного предложения на рынке труда по отраслям через отношение количества резюме к количеству открытых вакансий в той или иной отрасли, на основе чего мы можем увидеть общественное мнение относительно престижности или непрестижности профессии на рынке труда субъекта РФ (чем выше конкуренция по профессии, тем она престижнее).

Значение hh.индекса показывает:

- «меньше или равно 1.9 – острый дефицит соискателей;
- от 2.0 до 3.9 – дефицит соискателей;
- от 4.0 до 7.9 – умеренный уровень конкуренции за рабочие места, здоровое соотношение между работодателями и соискателями;
- от 8.0 до 11.9 – высокий уровень конкуренции соискателей за рабочие места, рынок работодателя;
- больше или равно 12 – крайне высокий уровень конкуренции соискателей за рабочие места».

Если рассматривать соотношение количества резюме к количеству вакансий (hh.индекс) в целом по России, то этот показатель составляет 4,8. Благополучной считается ситуация, при которой hh.индекс составляет от 5 до 7².

Таким образом, если на локальном рынке труда hh-индекс от 0 до 4 – это означает, что вакансий больше, чем кандидатов, показывая тем самым дефицит его предложения и, соответственно, невостребованности профессии, которую следует воспринимать как непрестижную.

Согласно статистическим данным HeadHunter³, с января 2023 г. по январь 2024 г. количество вакансий группы «непрестижных» профессий возросло на 41%, количество резюме сократилось на 1%, заработная плата снизилась на 11,4%. Данная ситуация аналогична для всех федеральных округов Российской Федерации (табл. 2).

На основе рэнкинга, составленного в табл. 2 по расчетам среднего значения показателя hh, можно сделать вывод о том, что самыми востребованными профессиями у работодателей во всех округах РФ являются: менеджер по продажам – № 1; водитель – № 2 и продавец-консультант – № 3. Нужно отметить, что, профессии водитель и продавец-консультант не во всех федеральных округах РФ считаются непрестижными. Например, в Центральном федеральном округе водитель имеет hh.индекс, равный 0,62, а продавец-консультант в Северокавказском федеральном округе – 0,92.

На рис. 1 представлены тенденции соотношения числа вакансий к общему количеству поданных резюме (%) по федеральным округам РФ для

¹ HeadHunter: официальный сайт. 2024. URL: <https://hh.ru/>

² Статистика hh.ru 2024 г. URL: <https://stats.hh.ru/?ysclid=m3wjyo0htq470180643>

³ HeadHunter: официальный сайт. 2024. URL: <https://hh.ru/>

выявления «непрестижных» профессий на рынках субъектов РФ с hh.индексом до 5.

Согласно рис. 1 можно сделать вывод, что самой востребованной профессией во всех округах Российской Федерации является «менеджер по продажам», его hh.индекс находится в диапазоне от 6,18 до 13,08. Наибольший разрыв между вакансиями по этой профессии и выставленными на вакансию резюме наблюдается в Южном (hh = 13,08) и Уральском (hh = 6,18) федеральных округах. По данным Росстата¹, в этих округах растет оборот розничной торговли за счет увеличения производства пищевых продуктов, напитков, текстильных изделий и другой продукции, этим объясняется спрос на профессию. За последние пять лет в ЮФО рост оборота розничной торговли составил более 80%, а в УФО – более чем 50%. Однако, представители этой профессии имеют самые высокие риски нестабильного дохода и нагрузки на голосовой аппарат, кроме этого, они испытывают высокие эмоциональные нагрузки, давление со стороны клиентов, требование руководства выполнения КРП и, как следствие, быстрое профессиональное выгорание.

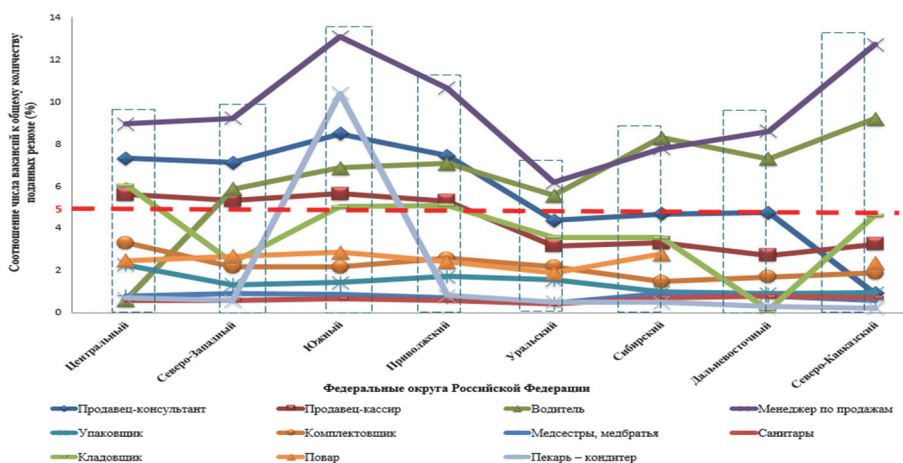


Рис. 1. Соотношение числа вакансий к общему количеству поданных резюме в непроизводственном секторе в федеральных округах РФ, %.

Источник: составлено авторами по исходным данным табл. 2

Второе и третье места по разрыву между количеством вакансий и откликов на нее занимают продавец-консультант и водитель. Спрос на эти профессии меньше, чем на менеджеров по продажам, но также находится на высоких позициях. В Южном, Центральном и Приволжском округах наибо-

¹ Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/statistics/roznichnayatorgovlya>

лее востребованы продавцы-консультанты ($hh = 5,65$; $5,60$ и $5,29$ соответственно). У продавцов-консультантов, как и у менеджера по продажам, много рисков, связанных с организационными проблемами, в частности, риск нестабильного дохода и недостачи товара, высокий невротизм, неблагоприятные условия труда – целый день необходимо работать на ногах, рабочий день может выпасть на общегосударственные выходные и праздники.

В Сибирском ($hh = 8,30$), Северо-Кавказском ($hh = 9,20$) и Дальневосточном ($hh = 7,31$) округах высокий спрос на водителей. Их условия труда имеют большое количество профессиональных рисков, в частности, из-за длительного сидения возникают болезни позвоночника, ног, органов малого таза; отсутствие полноценного питания приводит к нарушениям пищеварения. С точки зрения экологии количество пыли, токсичных веществ, выхлопных газов превышает ПДК. И много других технических факторов риска, вызванных шумом, вибрацией, температурными режимами летом и зимой и т.д. Постоянное психоэмоциональное напряжение в дороге ведет к переутомлению и профессиональному выгоранию.

Продавец-кассир занимает четвертое место по привлекательности (hh средний $= 4,29$) и относится к непрестижным профессиям в следующих федеральных округах: Уральском, Сибирском, Северокавказском, Дальневосточном. Они особенно востребованы в Центральном ($hh = 5,60$), Северо-Западном ($hh = 5,31$) и Южном ($hh = 5,65$) округах. Профессиональные риски продавцов-кассиров схожи с профессиональными рисками продавцов-консультантов. У них может быть нестабильный доход, который зависит от КРІ. Они имеют высокую физическую нагрузку и целый день стоят на ногах. У них большие эмоциональные нагрузки и повышенный риск конфликтных ситуаций.

В Центральном ($hh = 6,05$), Южном ($hh = 5,03$), Приволжском ($hh = 5,10$) и Северокавказском ($hh = 4,63$) округах значительная потребность в кладовщиках. Основными факторами их профессионального риска считаются материальная ответственность и плохие условия труда: неотапливаемые склады, температурные колебания, бесконечные сквозняки из-за постоянной приемки и выдачи товара, общение со специфическим контингентом грузчиков. А также большие объемы и сложность работ: на складах с продуктами – пересорт, на складах с химическими веществами – вредность, на складах с горюче-смазочными материалами – опасность и т.п. Цикличность процесса, предполагающая одинаковые действия, приводит к переутомлению и профессиональному выгоранию.

Специалисты по профессиям комплектовщик ($hh = 1,48$ – $3,31$), упаковщик ($hh = 0,9$ – $2,28$), слесарь ($hh = 0,05$ – $3,03$), сантехник ($hh = 0,21$ – $0,85$), медсестра и медбрат ($hh = 0,91$), пекарь-кондитер ($hh = 0,23$ – $0,83$) примерно одинаково востребованы во всех федеральных округах. Исключение составляет профессия пекарь-кондитер в Южном федеральном округе ($hh = 10,41$). Там спрос на пекаря-кондитера обусловлен курортным развитием региона. У каждой из перечисленных профессий большой перечень опасностей, свя-

занных с условиями труда: механических, электрических, термических, климатических и т.д., а также организационных: отсутствие инструкций о порядке безопасного выполнения работ, информации об имеющихся опасностях и т.п.

Отдельно изучено и представлено на рис. 2 соотношение спроса и предложения массовых вакансий профессий, наиболее востребованных на промышленных предприятиях регионов.

Как было указано выше, значение hh -индекса «меньше или равно 1.9» указывает на острый дефицит соискателей, а значения 2.0–3.9 – на дефицит соискателей, что говорит о нежелании соискателей вакансий работать по этой профессии.

В соответствии с данными, представленными на графиках рис. 2, на промышленных предприятиях всех федеральных округов нашей страны имеется большая востребованность в бухгалтерях ($hh = 1,93–3,48$) и операторах колл-центров ($hh = 1,55–3,48$). На сегодняшний день эти профессии относятся к «непрестижным», прежде всего по причинам, связанным с условиями труда: сидячая работа, ограниченные возможности развития и карьерного роста, высокий уровень нагрузки, высокая стрессогенность, что повышает риск эмоционального выгорания.

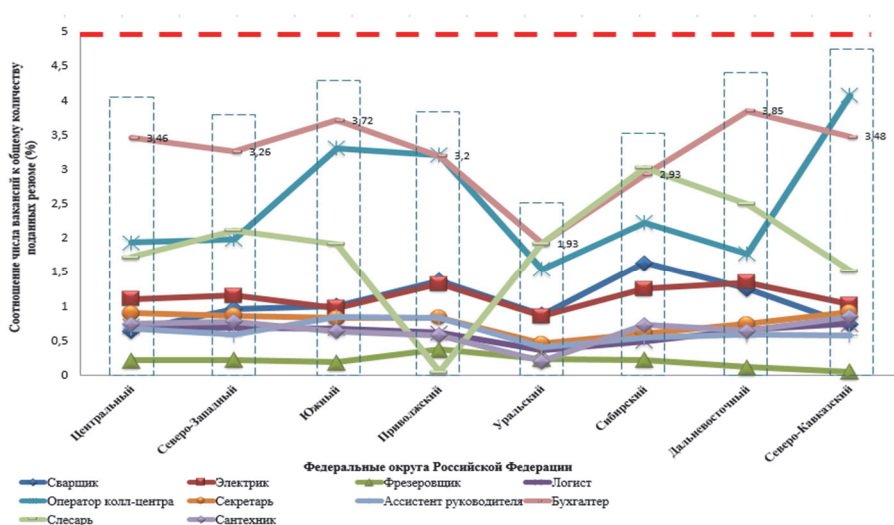


Рис. 2. Соотношение числа вакансий к общему количеству поданных резюме в промышленном секторе в федеральных округах РФ, %.

Источник: составлено авторами по исходным данным табл. 2

Также промышленные предприятия сталкиваются с нехваткой сварщиков ($hh = 0,65–1,38$), электриков ($hh = 0,86–1,33$), секретарей ($hh = 0,46–0,92$) и ассистентов руководителя ($hh = 0,41–0,85$).

Отнесение этих профессий к «непрестижным» связано с условиями труда: сварщики и электрики часто работают на открытом воздухе и под-

вержены влиянию как высоких, так и низких температур, и производственным рискам, у них высокая степень ответственности и напряженности труда, так как снижение концентрации внимания может спровоцировать серьезные последствия для здоровья – это возможные поражения электрическим током и ожоги, которые являются основными опасностями данных профессий.

Условия труда секретарей и ассистентов руководителей тоже имеют непривлекательную специфику: малоподвижный характер работы, необходимость целыми днями смотреть в монитор, высокий уровень ответственности, повышенное нервное напряжение, переутомление приводят к депрессиям и эмоциональному выгоранию. Как ни странно, но основными производственными травмами работников этих профессий, так же как у сварщиков и электриков, являются ожоги. Только это ожоги от кофейных аппаратов, чашек с чаем, кофе, бульоном и т.п.

Основными рисками, с которыми сталкиваются логисты, являются коммерческие – это мошенничество и невыполнение финансовых обязательств одной из сторон логистической цепочки; материальные, связанные с возможностью хищения, кражи, потери или преднамеренной порчи груза на любом этапе в цепочке грузоперевозки; технические, связанные с эксплуатацией транспортных средств; форс-мажорные, которые характеризуются полной утратой груза вследствие стихийного бедствия или неблагоприятных условий транспортировки. Работа предполагает большое количество телефонных звонков, переговоров, командировок, разъездов, переработку за счет ненормированного рабочего дня. Высокий уровень психофизиологической напряженности в работе может вызывать сердечно-сосудистые заболевания и заболевания нервной системы. При этом средняя заработная плата логиста в России невысокая – около 45 тыс. руб.

На нижней границе исследуемой выборки профессий находится профессия фрезеровщика (среднее $hh = 0,21$). В настоящее время на промышленных предприятиях это очень востребованная профессия. Для фрезеровщика важно образование (квалификация) – умение читать чертежи, технологические схемы, наличие знаний по материаловедению и т.п. Однако невысокий социальный престиж и сложные условия труда, в том числе постоянная работа в очках, тяжелая спецодежда, высокая травмоопасность, повышенная напряженность: работа не допускает отвлечения и даже временной потери контроля – не способствуют необходимому количеству откликов соискателей для заполнения имеющихся на рынке труда вакансий.

Таким образом, статистика показывает негативную ситуацию на локальных рынках труда в субъектах РФ рабочего и обслуживающего персонала.

2. Идентификация основных рисков с высокой вероятностью воздействия и негативного влияния на представителей «непрестижных» групп профессий. Современное общество воспринимает опасности всерьез только как риски.

Риск – событие или группа родственных случайных событий, наносящих ущерб объекту, обладающему данным риском [5]. Фактор риска – условие, под воздействием которого наступает рисковое событие.

Соответственно, социальный риск для профессиональных групп работников обусловлен факторами и обстоятельствам, способными негативно влиять на их жизненные условия, здоровье, карьерные перспективы и общее благополучие. То есть социальный риск – это показатель совокупности опасностей в виде возможных потерь этой группы: финансовых, психоэмоциональных, угрожающих здоровью, и т.д.

Идентификация социальных рисков «непрестижных» профессий на локальных рынках труда – это выявление, исследование, описание рисков и документирование характеристик рисков, которые могут повлиять на работников при выборе ими работы по «непрестижной» профессии.

Целью идентификации рисков являются анализ и оценка потенциальных угроз и неблагоприятных факторов, которые могут негативно влиять на деятельность профессиональной группы.

Идентификация рисков с высокой вероятностью воздействия и негативного влияния на представителей «непрестижных» групп профессий осуществлена на основе табл. 1 и представлена в табл. 3. Процедура произведена на примере деятельности компаний, имеющих большое количество социально уязвимых должностей.

Таблица 3 позволяет заранее выявить возможные проблемы, наглядно оценить степень влияния каждого риска на работников, выбравших «непрестижную» профессию, и дает возможность разработать дестигматизационную программу для представителей «непрестижных» групп профессий для их предотвращения или минимизации.

Таблица 3. Идентификация рисков «непрестижных» профессий на локальных рынках труда субъектов РФ по условиям труда

Элементы условий труда	Влияние условий труда на «престижность профессии»	Влияние условий труда на понятие «профессиональная стигматизация»	Риски «непрестижных профессий», обусловленные условиями труда
1. Социальная принадлежность	Люди из экономически обеспеченных слоев населения воспринимаются обществом как люди высокого статуса. Они получают профессии, которые на данный момент считаются модными и успешными	Люди из экономически необеспеченных слоев населения воспринимаются обществом как люди невысокого статуса. Представители семей со средним и низким доходом будут работать курьерами, менеджерами продаж и т.п., чтобы начать зарабатывать.	1. Риск потери работы (безработицы)/частой смены места работы. 2. Риск занятости в «теневой экономике». 3. Риск принижения уровня оплаты труда. 4. Риск работы в условиях труда, противоречащих законодательству. 5. Риск появления профессиональных заболеваний.

Элементы условий труда	Влияние условий труда на «престижность профессии»	Влияние условий труда на понятие «профессиональная стигматизация»	Риски «непрестижных профессий», обусловленные условиями труда
		тывать без образования и особого развития	6. Риск проявления стагнации личности
2. Образование	Люди, получившие специализированное образование и квалификацию, быстрее закрепляются в профессиональной среде, становятся востребованными специалистами и занимают престижные рабочие места	Людам с отсутствием специализированного образования трудно выдерживать конкуренцию на рынке труда и добиваться положения в обществе за счет собственных усилий	1. Риск принижения уровня оплаты труда. 2. Риск работы в условиях труда, противоречащих законодательству. 3. Риск некомпетентности. 4. Риск появления стагнации личности
3. Уровень дохода	Чем выше заработная плата специалиста, тем престижнее считается профессия	Низкооплачиваемые профессии считаются непрестижными, даже если у них большая социальная значимость	1. Риск невозможности достижения желаемого уровня дохода. 2. Риск материального неблагополучия. 3. Риск появления стагнации личности
4. Возможность самореализации	Реализация потенциала человека вызывает чувство собственной важности и необходимости для окружающих	Отсутствие возможности реализации потенциала человека быстро приводит к профессиональному выгоранию	1. Риск неуверенности в собственных способностях и потенциалах. 2. Риск снижения мотивации к трудовой деятельности. 3. Риск обесценивания имеющегося опыта работы. 4. Риск появления стагнации личности
5. Перспективы карьерного роста	Престижные профессии дают возможность постоянно развиваться, обмениваться опытом и подниматься по карьерной лестнице	Сокращение перспектив карьерного роста из-за отсутствия профильного образования, снижения возможности развиваться по причине выполнения ограниченного круга задач, невысокого экономического уровня жизни, отсутствия потребности в саморазвитии и др.	1. Риск невозможности достижения желаемой карьерной ступени. 2. Риск неуверенности в собственных способностях и потенциалах. 3. Риск снижения мотивации к трудовой деятельности. 4. Риск обесценивания имеющегося опыта работы. 5. Риск появления стагнации личности
6. Предпочтение самостоятельности	Возможность ставить профессиональные цели и достигать их, действовать инициативно, самостоятельно,	Низкая самооценка собственных способностей, низкий уровень притязаний на са-	1. Риск потери собственной значимости. 2. Риск снижения мотивации к трудовой деятельности.

Элементы условий труда	Влияние условий труда на «престижность профессии»	Влияние условий труда на понятие «профессиональная стигматизация»	Риски «непрестижных профессий», обусловленные условиями труда
ности и независимости	без чьего-то вмешательства, отстаивать свою точку зрения, нести личную ответственность за принятые решения	мостоятельное принятие решений, отсутствие намеченных планов реализации личности в труде, целеустремленности, пассивность	3. Риск появления стагнации личности
7. Безопасность условий труда	Обычные, безопасные, с отсутствием физических перегрузок, в условиях благоприятного микроклимата	Необычные, например, с пребыванием на открытом воздухе в условиях перепадов температур и влажности; труд под землей, под водой, на высоте, в горячих цехах, на рабочих местах с производственными вредностями; труд с высокой моральной ответственностью (медицинская сестра, учитель и т.п.)	1. Риск работы в условиях труда, противоречащих законодательству (не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям). 2. Риск появления профессиональных заболеваний. 3. Риск утраты трудоспособности. 4. Риск снижения мотивации к трудовой деятельности. 5. Риск снижения производительности труда

Источник: составлено авторами по результатам исследования.

3. Разработка дестигматизационной программы для представителей «непрестижных» групп профессий, учитывая выявленные социальные риски. Общая тональность по отношению к работникам «непрестижных» профессий – это не отдельная группа людей, которую нужно содержать или жалеть, это полноправные участники социума, которые имеют равные права со всеми гражданами РФ.

В результате исследования разработана дестигматизационная программа для представителей социально уязвимых групп профессий на основе выявленных потенциальных рисков. При создании программы учитывалось соответствие таким четырем основным принципам, как:

- создание безопасной и поддерживающей среды для работников, сталкивающихся со стигматизацией;
- развитие у работников, сталкивающихся со стигматизацией, уверенности в себе;
- развитие эмпатии и понимания между различными группами общества;
- вовлечение общества в процесс борьбы со стигматизацией.

Исходя из вышеприведенных принципов, дестигматизационная программа включает в себя следующие мероприятия:

1. Проведение социального аудита инспекцией труда субъекта РФ.

Сложившаяся ситуация требует вмешательства со стороны государства с целью получения объективной информации о характере социально-экономических отношений в выбранной области исследования. Реализация социального аудита путем анализа существующей нормативно-правовой документации организации, а также путем опросов, интервью, мониторинга, статистических данных, непосредственно социально уязвимых групп профессий, поможет:

- оценить социальную ответственность организаций;
- идентифицировать воздействие организации на общество;
- оценить степень соответствия нормам и стандартам в области социальной ответственности, таким как международные стандарты ISO 26000 или Глобальный компакт ООН и др.;
- повысить репутацию организации и создать устойчивые отношения с обществом (в частности, повысить уровень доверия и лояльности со стороны заинтересованных сторон);
- повысить эффективность программ социальной ответственности организации.

Следовательно, проведение социального аудита организации позволит выявить все правонарушения, непосредственно связанные с обеспечением оптимальных условий и оплаты труда для лиц из числа социально уязвимых профессий. Следует отметить, что социальный аудит должен обязательно включать в себя следующие аспекты: оценку условий и безопасности труда персонала; оценку степени соблюдения прав человека; ответственность в области защиты окружающей среды; антикоррупционную политику.

Процедура проведения государственного социального аудита будет способствовать минимизации вероятности возникновения и воздействия таких рисков, как занятость работника в «теневой экономике», принижение уровня оплаты труда, работа в условиях труда, противоречащих законодательству, появление профессиональных заболеваний, утрата трудоспособности.

2. Обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или по программам/практикам повышения профессионального мастерства.

Предоставление возможности обучения и развития работников «непрестижных» профессий имеет несколько важных причин:

- профессиональное развитие: обучение помогает работникам в данных областях улучшить свои навыки, повысить профессиональную квалификацию и стать более эффективными в своей работе, что способствует повышению качества услуг, а также оптимизации рабочих процессов;
- безопасность и здоровье: обучение может включать в себя изучение правил безопасности и соблюдение стандартов по охране труда, что способствует снижению риска производственных травм и заболеваний;
- повышение профессионального статуса: обучение позволяет работникам «непрестижных» профессий повысить свой профессиональный статус и самооценку;

– личное развитие: обучение может открыть новые возможности для приложения полученных знаний и навыков работниками «непрестижных» профессий.

Региональным органам власти необходимо предоставлять целевые договора для обучения в местных техникумах и колледжах для компаний, имеющих в штате более 70% сотрудников, относящихся к группе социально уязвимых профессий. Однако мотивировать свой персонал должна и организация, оплачивая обучение своим лучшим сотрудникам.

Обучение и развитие персонала из категории социально уязвимых групп профессий способствуют минимизации вероятности возникновения и воздействия рисков: потеря работы, появление профессиональных заболеваний, появление проявлений стагнации личности, риск некомпетентности; невозможность достижения желаемого уровня дохода/материальное неблагополучие; неуверенность в собственных способностях и потенциале/потеря собственной значимости; невозможность достижения желаемой карьерной ступени.

3. Предоставление юридических консультационных услуг в онлайн или оффлайн формате волонтерскими и (или) общественными организациями, находящимися на территории субъекта РФ [6].

Данное мероприятие имеет свою ценность по нескольким причинам:

– защита прав работников: юридические услуги могут помочь работникам защитить свои трудовые права, например в случае нарушения трудового законодательства, дискриминации, несоблюдения условий трудового договора и т.д., что способствует обеспечению справедливости и равенства перед законом;

– помощь в решении трудовых споров: юридические услуги могут быть необходимы для разрешения трудовых конфликтов и споров между работниками и работодателями, а профессиональный подход к таким ситуациям помогает найти оптимальное решение и защитить интересы работника;

– обеспечение безопасности на рабочем месте: юридические услуги могут также включать консультации по вопросам безопасности и охраны труда на рабочем месте, что помогает предотвратить производственные травмы и заболевания, обеспечивая безопасные условия труда для работников;

– повышение осведомленности о правах и обязанностях: юридические консультации помогают работникам социально уязвимых профессий лучше понимать свои права и обязанности.

Данное мероприятие поможет минимизировать вероятность возникновения и влияния таких рисков, как потеря работы (безработица)/частая смена работы, занятость работника в «теневой экономике», принижение уровня оплаты труда, работа в условиях труда, противоречащих законодательству.

4. Предоставление консультационных услуг психологов в онлайн или оффлайн формате волонтерскими и (или) общественными организациями.

Данное мероприятие сможет произвести положительный эффект, так как направлено сразу на несколько областей деятельности сотрудников социально уязвимых групп профессий:

– поддержка психического здоровья: как уже говорилось ранее, работники «непрестижных» профессий могут столкнуться с повышенным уровнем стресса, депрессией, тревогой и другими психологическими проблемами из-за условий работы, низкой оплаты, отсутствия перспектив и других факторов;

– улучшение рабочей производительности: психологическая поддержка может помочь работникам справляться с эмоциональными трудностями, улучшая их рабочую производительность, мотивацию и эффективность;

– помощь в развитии личностных навыков: услуги психологов могут помочь работникам развивать личностные навыки, такие как управление стрессом, коммуникация, решение конфликтов, самоуважение и др., что способствует их профессиональному и личностному росту;

– профилактика психологических проблем: регулярные консультации у психолога могут помочь предотвратить развитие серьезных психологических проблем у работников в непрестижных должностях, а также способствовать раннему выявлению и лечению возможных нарушений психического здоровья.

Таким образом, волонтерские организации могут ярко продемонстрировать обществу актуальность поставленной проблемы и непосредственно помочь представителям социально уязвимых групп профессий.

Результатом проведения работы психологов с целью помощи представителям «непрестижных» групп профессий станет минимизация вероятности возникновения и влияния рисков: появление проявлений стагнации личности; неуверенность в собственных способностях и потенциале/потеря собственной значимости; снижение мотивации к трудовой деятельности; обесценивание имеющегося опыта работы; снижение производительности труда.

Важно понимать, что вышеперечисленные мероприятия смогут принести положительные экономический и социальный эффекты как для отдельных работников, компаний, так и для общества в целом, снизить текучесть кадров, а также повысить престижность анализируемых должностей.

Результаты исследования

Оценка эффекта от предложенных мероприятий в дестигматизационной программе на основе сопоставления карты рисков до и после её внедрения – это оценка достижения показателей снижения уровня рискогенности объектов дестигматизационной программы.

Цель оценки эффекта от предложенных мероприятий в дестигматизационной программе на основе сопоставления карты рисков до и после её внедрения на локальном рынке субъекта РФ для непривлекательных профессий предусматривает повышение вероятности возникновения и воздействия благоприятных событий и снижение вероятности возникновения и воздействия неблагоприятных событий для «непрестижных» профессий на локальном рынке субъекта РФ.

Карта рисков используется в качестве инструмента для иллюстрации результатов качественного и количественного анализа рисков до и после реализации дестигматизационной программы на локальном рынке субъекта РФ в сегменте «непрестижных» профессий, которая поможет оценить ситуацию и расставить приоритеты, разработать и оценить дестигматизационную программу упреждающих мероприятий для повышения привлекательности «непрестижных» профессий на локальном рынке субъекта РФ.

В табл. 4 представлены риски социальной принадлежности, свойственные «непрестижным» группам профессий на локальном рынке субъекта РФ, снижение которых будет характеризовать эффект от дестигматизационной программы.

Необходимо отметить, что значения таких показателей, как вероятность возникновения риска и уровень серьезности последствий, были определены, основываясь на общеизвестных данных и рекомендациях привлеченных экспертов (5 чел.), в качестве которых выступали представители кадровых служб крупных и средних предприятий и руководители средних и малых предприятий.

Таким образом, согласно табл. 4, риск безработицы и частой смены работы (P1) принял значение 40% по вероятности возникновения риска, поскольку рынок труда нуждается в сотрудниках «непрестижных» групп профессий и их увольнение осуществляется, как правило, только по инициативе самого работника либо при нарушении работником правил трудового распорядка. Тем не менее уровень серьезности последствий при потере работы/частой смене работы может достигнуть высоких показателей (90%), поскольку является предпосылкой не только отсутствия или дефицита денежных средств, необходимых для дальнейшего существования, но и других серьезных последствий.

Таблица 4. Виды рисков социальной принадлежности «непрестижных» групп профессий

Обозначение/ наименование риска	Вероятность возникновения риска $\in [0;1]$, доли единицы	Вероятность воздействия риска $\in [0;1]$, доли единицы
P1. Потеря работы	0,4	1
P2. Занятость работника в «теневой экономике»	0,7	0,7
P3. Принижение уровня оплаты труда	0,6	0,8
P4. Работа в условиях труда, противоречащих законодательству	0,6	0,9
P5. Появление профессиональных заболеваний	0,5	0,8
P6. Появление проявлений стагнации личности	0,7	1

Источник: составлено авторами по результатам исследования на основании табл. 3.

Практика занятости работника в «теневой экономике» (P2) достаточно распространена среди «непрестижных» групп профессий, поэтому вероятность возникновения риска достигает 70%, а уровень серьезности послед-

ствий – 40%, поскольку данный риск заранее известен работнику и оказывает на него влияние только через отсутствие социальных и прочих гарантий от работодателя. Риск принижения уровня оплаты труда (P3) достигает высоких показателей: вероятность возникновения риска может достигнуть 60%, а уровень серьезности последствий – 80%. Это обусловлено как занятостью работника в «теневой экономике» (отсутствие гарантированной заработной платы), так и другими сложностями, возникающими в результате дефицита денежных средств. Вероятность возникновения риска работы в условиях труда, противоречащих законодательству (не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям) (P4), также достигает примерно 60% (работодатели стараются обеспечить хотя бы минимальные условия для осуществления профессиональной деятельности работником), однако уровень серьезности последствий довольно высокий (90%), и это связано с возникновением профессиональных заболеваний, что перетекает в P5. Риск появления профессиональных заболеваний (P5) равен 50%, поскольку он зависит не только от условий труда, предоставленных работодателем, но и от ответственности самого работника, тогда как уровень серьезности последствий данного риска равен 80% (профессиональные заболевания могут привести не только к потере трудоспособности, но и к смерти работника). Риск появления стагнации личности (P6) по вероятности возникновения риска составляет 60%, а по уровню серьезности последствий – 100%, так как зависит от силы воли, стремлений и желания работника развиваться и достигать высоких результатов.

Аналогично рассмотрены оставшиеся риски, представленные в табл. 4. Показатель риска некомпетентности (P7) по вероятности возникновения равен 35%, поскольку профессиональная деятельность «непрестижных» профессий, как правило, заключается в выполнении однотипных и повторяющихся рабочих операций, но уровень серьезности последствий выше среднего – 60%, так как некомпетентность работника может привести ко многим проблемам в дальнейшем (выговор, увольнение, профессиональная травма и т.д.). Для риска невозможности достижения желаемого уровня дохода/материального благополучия (P8) характерны высокие показатели: вероятность возникновения риска высока (70%) в результате принижения уровня оплаты труда работодателем, а уровень серьезности последствий (90%) напрямую связан с ростом численности малообеспеченных семей, количества преступности и другими факторами. Риск неуверенности в собственных способностях, потенциале/потере собственной значимости (P9) принимает значения по вероятности возникновения риска (60%) и уровню серьезности последствий (70%). Так же как и P6, его наступление зависит от силы воли и желания работника развиваться, достигать высоких результатов, однако последствия не столь разрушительны для личности. Вероятность возникновения риска снижения мотивации к трудовой деятельности (P10) равна 80%, поскольку многие работодатели на данный момент времени не готовы стимулировать представителей «непрестижных» групп профессий как материальными, так и нематериальными методами, что в совокупности

со спецификой деятельности работников (однотипная работа, наличие тяжелого физического труда) значительно снижает уровень их мотивации; уровень серьезности последствий невысок и равен 40%, поскольку отсутствие мотивации в большей степени может повлиять на показатели эффективности трудовой деятельности. Для показателей риска обесценивания имеющегося опыта работы (P11) характерны низкие значения: вероятность возникновения (40%), как и уровень серьезности последствий (30%), связаны с отсутствием мотивации работника, а также с возможной дискриминацией со стороны общества. Показатель вероятности возникновения риска невозможности достижения желаемой карьерной ступени (P12) ниже среднего и равен 40%, поскольку зависит, как правило, от самого работника, его мотивации и стремления развиваться в профессиональной деятельности; уровень серьезности последствий относительно высокий и равен 80%, потому что от желаемой карьерной ступени зависит как финансовое, так и моральное положение работника. Вероятность утраты трудоспособности работником (P13) равна 20%, поскольку данные случаи встречаются довольно редко, однако уровень серьезности последствий равен 100%, в результате чего работник приобретает необратимое ограничение трудовой функции, которое не восстанавливается до конца его жизни. Риск снижения производительности труда (P14) по вероятности возникновения равен 30% и связан со снижением мотивации, ухудшением физического/морального состояния человека и (или) отсутствием необходимых условий для выполнения труда; уровень серьезности последствий данного риска относительно высокий и равен 70%, так как от производительности труда зависит не только заработная плата работника, но и возможность карьерного роста.

На основе данных табл. 4 была составлена карта рисков (рис. 3). На карте рисков отмечены точки, характеризующие положение того или иного риска по вероятности возникновения, а также вероятности воздействия.

Вероятность возникновения риска								
Частый от 75% до 100%	5							
Ожидаемый от 50% до 75%	4			• P2 • P10	• P6 • P9	• P4 • P3	• P8 • P5	
Вероятный от 25% до 50%	3			• P11	• P7 • P14	• P12 • P1		
Редкий от 5% до 25%	2					• P13		
Маловероятный от 0% до 5%	1							
		1	2	3	4	5		
		Уровень серьезности последствий (тяжести ущерба)						
		Минимальный	Умеренный	Высокий	Критический	Катастрофический		
		от 0% до 5%	от 5% до 25%	от 25% до 50%	от 50% до 75%	от 75% до 100%		

Рис. 3. Карта рисков «непрестижных» групп профессий.

Источник: составлено авторами по результатам исследования

Стоит отметить, что расположение риска в области «зеленой зоны» говорит о том, что на данном этапе риск не представляет значительной угрозы для работника. Расположение риска в области «красной зоны», наоборот, предупреждает о высокой вероятности возникновения угрозы.

Из рис. 3 видно, что все риски социально уязвимых групп профессий находятся в «желтой» и «красной» зонах карты, что предполагает высокую вероятность возникновения анализируемых рисков, а также высокий уровень серьезности их последствий. Стоит отметить, что самые высокие значения по вероятности возникновения и уровню серьезности последствий у таких рисков, как:

- P3 (принижение уровня оплаты труда);
- P4 (работа в условиях труда, противоречащих законодательству (не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям);
- P5 (появление профессиональных заболеваний);
- P8 (невозможность достижения желаемого уровня дохода/материальное неблагополучие) и др.

Данные риски напрямую связаны с финансовым состоянием работника, а также с его здоровьем. Как финансовое неблагополучие, так и профессиональные заболевания представителей социально уязвимых групп профессий могут стать предпосылками масштабных негативных последствий, в числе которых

- рост преступности среди населения;
- увеличение смертности;
- снижение уровня рождаемости и т.д.

Исходя из вышесказанного, при разработке дестигматизационной программы для представителей социально уязвимых групп профессий следует обратить первоочередное внимание на данные риски.

На рис. 4 представлена потенциальная карта рисков, которая возможна при реализации мероприятий дестигматизационной программы.

Вероятность возникновения риска						
Частый от 75% до 100%	5					
Ожидаемый от 50% до 75%	4			• P10	• P8	
Вероятный от 25% до 50%	3				• P5	
Редкий от 5% до 25%	2			• P11 • P2	• P14 • P6 • P7 • P9	
Маловероятный от 0% до 5%	1				• P4 • P1 • P3 • P12 • P13	
		1	2	3	4	
		Уровень серьезности последствий (тяжести ущерба)				
		Минимальный	Умеренный	Высокий	Критический	Катастрофический
		от 0% до 5%	от 5% до 25%	от 25% до 50%	от 50% до 75%	от 75% до 100%

Рис. 4. Карта рисков «непрестижных» групп профессий при реализации дестигматизационной программы.

Источник: составлено авторами по результатам исследования

Из рис. 4 видно, что все риски теперь располагаются ближе к «зеленой зоне» по сравнению с рис. 3. Важно понимать, что могут изменить свои значения лишь показатели вероятности возникновения рисков путем реализации разработанных мероприятий, поскольку уровень серьезности последствий (тяжести ущерба) в случае воплощения риска в реальность останется неизменным.

Таким образом, самая минимальная вероятность возникновения у риска P13 (утрата трудоспособности) и риска P12 (невозможность достижения желаемой карьерной ступени). Процент вероятности возникновения данных рисков может быть равен 4 путем реализации таких мероприятий, как проведение социального аудита государственной инспекцией труда и выделение государственных квот на обучение по образовательным программам СПО для представителей «непрестижных» профессий. Стоит отметить, что значения вероятности возникновения рисков P1, P2, P3, P4, P14 могут быть снижены до 20% путем реализации всех мероприятий дестигматизационной программы. Вероятность возникновения рисков P6, P7, P9, P11 может составить 10% при предоставлении консультационных услуг психологами и получении образования, поскольку у работников «непрестижных» профессий повысится уверенность в себе, а также уровень образованности. Вероятность появления профессиональных заболеваний (P5) может быть снижена примерно на 20% и составит 30%, так как следует учесть специфику работы «непрестижных» профессий (тяжелый физический труд, не всегда приемлемые условия труда) и личную ответственность за свое здоровье, на которую никто не сможет повлиять. Вероятность возникновения рисков P8 и P10 может быть снижена на 50 и 60% соответственно, поскольку уровень заработной платы (даже если он выше минимального размера оплаты труда, установленного на территории РФ) и стимулирования персонала может остаться по-прежнему невысоким по усмотрению работодателя.

Обсуждение и заключение

Возможность минимизации социальных рисков работников «непрестижных» профессий была рассмотрена с точки зрения теории стигматизации в аспекте того, как формируется мнение трудовых ресурсов на локальных рынках относительно групп «непрестижных» профессий с определенным типом поведения, внешними признаками, чувствами и образом мышления по отношению к ним.

Нежелание трудовых ресурсов локальных рынков работать по «непрестижным» профессиям часто трансформируется в некий менталитет, т.е. совокупность установок, которые приводят к внутреннему изолированию этих профессиональных групп, отчуждению, исключению таких вакансий из рассмотрения соискателем рабочего места.

Часто это происходит на фоне страха перед рисками, с которыми сталкиваются работники «непрестижных» профессий. Чтобы минимизировать

стигматизационные риски, необходимо разрабатывать дестигматизационные программы для работников «непрестижных» групп профессий на локальных рынках.

Изучение стигматизации актуально именно в локалах, которые характеризуются определённой культурой выбора профессии, и российский контекст стигматизации «непрестижных» профессий на локальных рынках был выбран нами как ранее слабо исследованный в научных публикациях отечественных и зарубежных авторов.

В заключение стоит отметить, что социально направленные исследования остаются актуальными и значимыми в современном мире. Стимулирование диалога и понимания вокруг тем, связанных с животрепещущими проблемами локальных рынков труда, а также борьба с негативными стереотипами и предвзятым мнением способствуют устойчивому развитию общества.

Список источников

1. *Beck U.* World at Risk. Cambridge : Polity Press, 2007. 269 p. URL: <https://doi.org/10.1017/S0395264917000671>
2. *Бек У.* От индустриального общества к обществу риска // THESIS. 1994. № 5. С. 161–168. URL: https://riskprom.ru/TemaKtlg/RiskSociety/U_Beck_From_Ind_to_Risk_Society_1992.pdf
3. *Бек У.* Общество риска. На пути к другому модерну / пер. с нем. В. Седельника, Н. Федоровой. М. : Прогресс-традиция, 2000. 381 с. URL: <https://coollib.cc/b/183935-ulrih-bek-obschestvo-riska-na-puti-k-drugomu-modernu/read>
4. *Giddens A.* The Consequences of Modernity. UK : Polity Press, 1990. URL: <https://void-network.gr/wp-content/uploads/2016/10/The-Consequences-of-Modernity-by-Anthony-Giddens.pdf>
5. *Giddens A.* The Class Structure of the Advanced Societies. Hutchinson; London, 1973. URL: https://socioline.ru/files/5/39/entoni_giddens._ustroenie_obshchestva_ocherk_teorii_strukturacii.pdf
6. *Luhmann N.* Der Begriff Risiko. Soziologie des Risikos. Berlin ; New York : Walter de Gruyter, 1991. S. 9–40.
7. *Luhmann N.* Risk: A Sociological Theory. N.Y., 1993. P. 27.
8. *Лай К.* Дискурсы риска. М. : Наука, 2012. 213 с.
9. *Яницкий О.Н.* Социология риска. М. : LVS, 2003. 191 с.
10. *Зубков В.И.* Социологическая теория риска. М. : Изд-во РУДН, 2003. 230 с.
11. *Липай Т.П., Чантурия Н.Г., Годердзишвили Б.Г.* Карьера, стигматизация и формирование предпринимательского потенциала // Коммуникология. 2019. Т. 7, № 1. URL: <https://doi.org/10.21453/2311-3065-2019-7-1-43-52>
12. *Дзюбенко Е.В.* Социальный риск в трудовой сфере как следствие трансформационных процессов // Экономика и социум. 2014. № 4 (13). С. 990–997. URL: https://www.iupr.ru/_files/ugd/b06fdc_f68df93f21e047a7902fffc21ec4f5fc.pdf?index=true
13. *Соболева И.В.* Вызовы социально-экономической безопасности в сфере труда и их особенности в современной России // Экономическая безопасность. 2023. Т. 6, № 2. С. 509–528. URL: <https://doi.org/10.18334/ecsec.6.2.117846>
14. *Максимович А.В.* Концепция «общества риска» и проблема управления рисками // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: Социально-экономические науки. 2024. Т. 17, № 1. С. 145–153. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_65067500_10321023.pdf

15. Сизова И.Л., Елагина Е.Д., Орлова Н.С. Дефицит (квалифицированных) кадров на рынке труда в России: современные риски // Социальное пространство. 2023. Т. 9, № 3. С. 1–16. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_54655003_21617715.pdf. doi: 10.15838/sa.2023.3.39.6
16. Затеякин О.А. Рискогенность формирования качества рабочей силы в современных социально-экономических условиях // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2015. № 1. С. 63–79. URL: <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/vtls:000503201>
17. Леонидова Г.В. Социально-трудовая сфера РФ: тенденции и риски формирования качества трудовой жизни // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2022. Т. 15, № 6. С. 182–198. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_50067764_91004617.pdf. doi: 10.15838/esc.2022.6.84.11
18. Шардан С.К., Ханкарова З.А., Натаева З.А. Анализ стратегий предотвращения трудовых рисков и рисков занятости с точки зрения трудового договорного права // Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. Т. 3, № 10. С. 67–71. doi: 10.36871/ek.up.p.r.2024.10.03.008
19. Балезина Е.А. Риски социально-профессиональных групп: понятие и типология // Социальные и гуманитарные науки: теория и практика. 2018. № 1 (2). С. 344–352. URL: <https://publications.hse.ru/articles/510246617>
20. Санкова Л.В. Занятость в современной России как пространство риска // Вестник Северокавказского государственного технического университета. 2007. № 1 (10). С. 117–119. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_11698166_70635964.pdf
21. Неустроева А.Б. Риски в социально-трудовой сфере: теоретико-методологические подходы к изучению // Политика и Общество. 2018. № 1. С. 1–8. URL: <https://doi.org/10.7256/2454-0684.2018.1.25160>
22. Иванчина Ю.В. Защита от социальных рисков как социально значимая потребность работников // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2023. № 1. С. 98–105. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_50462908_91592385.pdf DOI 10.52452/19931778_2023_1_98
23. Армашова-Тельник Г.С., Рыжова А.В. Системы классификации рисков в контексте современного теоретико-понятийного аппарата процесса управления рисками // Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. Т. 5, № 2. С. 128–135. doi: 10.36871/ek.up.p.r.2024.02.05.015
24. Боровков Д.Д., Матыцина Н.П. Принятие решений и управление рисками: методы анализа и прогнозирования, стратегии минимизации рисков // Международный научный журнал «Вестник науки». 2023. Т. 4, № 12 (69). С. 48–51. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_56447900_71405007.pdf
25. Шулакова Н.И., Тутельян А.В., Акимкин В.Г. Ключевые аспекты рисков в профессиональной деятельности медицинских работников // Анализ риска здоровью. 2024. № 2. С. 185–195. doi: 10.21668/health.risk/2024.2.17
26. Аманбеков А.А. Причины ухода медицинских сестер из профессии // Бюллетень науки и практики. 2024. Т. 10, № 5. С. 367–375. doi: 10.33619/2414-2948/102/46
27. Мулдашева Н.А., Каримов Д.О., Каримова Л.К., Бейгул Н.А., Шановал И.В. Потенциальные риски химического воздействия на здоровье работников в условиях нефтехимических производств и меры по их минимизации // Медицина труда и экология человека. 2024. № 2(38). С. 32–45. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_68578092_14203317.pdf
28. Герасименко Н.М. Некоторые аспекты анализа опасностей и оценки степени профессиональных рисков на основе риск-ориентированного подхода // Безопасность труда в промышленности. 2023. № 9. С. 89–95. doi: 10.24000/0409-2961-2023-9-89-95
29. Шульга Д.С., Сачкова О.С. Оценка профессиональных рисков у монтеров пути // Анализ риска здоровью – 2024 : материалы XIV Всероссийской научно-практической конференции с международным участием : в 2 т. Пермь, 2024. С. 128–134. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_67646062_25446450.pdf

30. Каранина Е.В., Карзаева Н.Н. Риски кадровой безопасности региона и направления их нивелирования в сфере образовательной деятельности // Проблемы анализа риска. 2024. Т. 21, № 1. С. 24–32. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=65550187>
31. Арефьева Н.М., Щербакова Е.А. Оценка психосоциальных рисков на угледобывающих предприятиях // Уголь. 2024. № 1. С. 75–79. doi: 10.18796/0041-5790-2024-1-75-79
32. Минаков В.С. Механизм снижения рисков в трудовых процессах Восточной горнорудной компании // Проблемы недропользования. 2024. № 2 (41). С. 89–96. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_73228927_15612313.pdf
33. Соловова Н.В., Калмыкова О.Ю., Белинская М.Н. Кадровый риск-менеджмент: оценка рисков промышленной организации нефтегазовой отрасли // Вестник евразийской науки. 2023. Т. 15, № 4. URL: <https://esj.today/PDF/57ECVN423.pdf>. doi: 10.15862/57ECVN423
34. Лютов Д.А., Бобков В.В., Боچارёва С.И., Ефремова Н.Г. Проблемы современного умственного труда: стрессовое воздействие на фоне низкого уровня двигательной активности и пути их решения // Культура физическая и здоровье. 2024. № 2 (90). С. 107–110. doi: 10.47438/1999-3455_2024_2_107
35. Войнаровская А.Н. Анализ условий труда и идентификация профессионального риска у работника интеллектуального труда // Наука Промышленность Оборона : труды XXIV Всероссийской научно-технической конференции : в 4 т. / под ред. А.В. Гуськова. Новосибирск, 2023. С. 68–72.
36. Парчук Д.С. Исследование кадровых рисков в современной организации // Векторы благополучия: Экономика и социум. 2023. Т. 48, № 1. С. 1–14. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_54133495_45466287.pdf
37. Истомина Е.А. Защита работников от социальных рисков как элемент кадровой политики // Ежегодник трудового права. 2022. № 12. С. 259–273. doi: 10.21638/spbu32.2022.122
38. Фокина Н.А. Классификация рисков кадровой безопасности предприятия // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. 2020. № 3 (52). С. 103–111. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44984810>
39. Сушко Н.А., Ковтуненко А.А. Классификация рисков кадровой безопасности предприятия // Аллея науки. 2022. Т. 1, № 11 (74). С. 494–501. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_51435718_60638406.pdf
40. Бобко Т.В., Иванова Е.В., Надеева Д.А. К вопросу о предотвращении кадровых коррупционных рисков в организации // Вестник университета. 2024. № 6. С. 5–15. URL: <https://vestnik.guu.ru/jour/article/view/4932>
41. Tarasenko M.Y., Steinmeier S.K.M., Zelezinskii A.L. Modern risk management techniques // Economic vector. 2024. № 4 (39). P. 113–120. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_78067137_43284127.pdf. doi: 10.36807/2411-7269-2024-4-39-113-120
42. Кнуф А., Энов Л.Ю. Стигма: теория и практика // От теории к практике. 2006. № 2. С. 149–153. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_11667090_81402566.pdf
43. Лунай Т.П., Мамедов А.К. Социальная стигматизация: социокультурные аспекты // Труд и социальные отношения. 2008. № 11. С. 43–52.
44. Corrigan P.W., Watson A.C. The paradox of self-stigma and mental illness // Clinical Psychology: Science and Practice. Bd. 9. 2002. S. 35–53. URL: <https://www.fundacion-salto.org/wp-content/uploads/2018/11/The-Paradox-of-Self-Stigma-and-Mental-Illness.pdf>
45. Agermeyer M.C. Stigmatisierung psychisch Kranker in der Gesellschaft // Psychiatrische Praxis. 2004. № 31. URL: <https://doi.org/10.1055/s-2004-828477>
46. Lyons B.J., Pek S., Wessel J.L. Toward a «sunlit path»: stigma identity management as a source of localized social change through interaction // Academy of Management. 2017. Vol. 42, № 4. URL: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.2015.0189>
47. Summers J.K., Howe M., McElroy J.C., Ronald Buckley M., Pahng P., Cortes-Mejia S. A typology of stigma within organizations: Access and treatment effects // The Job Annual Review. 2016. URL: <https://doi.org/10.1002/job.2279>

48. *Stamarski C.S., Son Hing L.S.* Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism // Department of Psychology, University of Guelph. *Frontiers in Psychology*. 2015. Vol. 6. doi: 10.3389/fpsyg.2015.01400

References

1. Beck, U. (2007) *World at Risk*. Cambridge: Polity Press. doi: 10.1017/S0395264917000671
2. Bek, U. (1994) Ot industrial'nogo obshchestva k obshchestvu riska [From Industrial Society to Risk Society]. *THESIS*. 5. pp. 161–168. [Online] Available from: https://riskprom.ru/TemaKtlg/RiskSociety/U_Beck_From_Ind_to_Risk_Society_1992.pdf
3. Bek, U. (2000) *Obshchestvo riska. Na puti k drugomu modernu* [Risk Society: Towards a New Modernity]. Trans. by V. Sedel'nik & N. Fedorova. Moscow: Progress-Traditsiya. [Online] Available from: <https://coollib.cc/b/183935-ulrih-bek-obschestvo-riska-na-puti-k-drugomu-modernu/read>
4. Giddens, A. (1990) *The Consequences of Modernity*. UK: Polity Press. [Online] Available from: <https://voidnetwork.gr/wp-content/uploads/2016/10/The-Consequences-of-Modernity-by-Anthony-Giddens.pdf>
5. Giddens, A. (1973) *The Class Structure of the Advanced Societies*. London: Hutchinson. [Online] Available from: https://socioline.ru/files/5/39/entoni_giddens._ustroenie_obshchestva_ocherk_teorii_strukturacii.pdf
6. Luhmann, N. (1991) *Der Begriff Risiko* In: *Soziologie des Risikos*. Berlin; New York: Walter de Gruyter. pp. 9–40.
7. Luhmann, N. (1993) *Risk: A Sociological Theory*. New York.
8. Lau, K. (2012) *Diskursy riska* [Risk Discourses]. Moscow: Nauka.
9. Yanitskiy, O.N. (2003) *Sotsiologiya riska* [Sociology of Risk]. Moscow: LVS.
10. Zubkov, V.I. (2003) *Sotsiologicheskaya teoriya riska* [Sociological Theory of Risk]. Moscow: RUDN.
11. Lipai, T.P., Chanturiya, N.G. & Goderdzishvili, B.G. (2019) Kar'era, stigmatizatsiya i formirovanie predprinimatel'skogo potentsiala [Career, Stigmatization and Formation of Entrepreneurial Potential]. *Kommunikologiya*. 7 (1). doi: 10.21453/2311-3065-2019-7-1-43-52
12. Dzyubenko, E.V. (2014) Sotsial'nyy risk v trudovoy sfere kak sledstvie transformatsionnykh protsessov [Social Risk in the Labor Sphere as a Consequence of Transformation Processes]. *Ekonomika i sotsium*. 13. pp. 990–997. [Online] Available from: https://www.iupr.ru/_files/ugd/b06fdc_f68df93f21e047a7902fffc21ec4f5fc.pdf?index=true
13. Soboleva, I.V. (2023) Vyzovy sotsial'no-ekonomicheskoy bezopasnosti v sfere truda i ikh osobennosti v sovremennoy Rossii [Challenges of Socio-Economic Security in the Labor Sphere and Their Features in Modern Russia]. *Ekonomicheskaya bezopasnost'*. 6(2). pp. 509–528. doi: 10.18334/ecsec.6.2.117846
14. Maksimovich, A.V. (2024) Kontseptsiya "obshchestva riska" i problema upravleniya riskami [The Concept of "Risk Society" and the Problem of Risk Management]. *Vestnik Iuzhno-Rossiiskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta (NPI). Seriya: Sotsial'no-ekonomicheskie nauki*. 17 (1). pp. 145–153. [Online] Available from: https://elibrary.ru/download/elibrary_65067500_10321023.pdf
15. Sizova, I.L., Elagina, E.D. & Orlova, N.S. (2023) Defitsit (kvalifitsirovannykh) kadrov na rynke truda v Rossii: sovremennyye riski [Shortage of (Qualified) Personnel in the Russian Labor Market: Modern Risks]. *Sotsial'noe prostranstvo*. 9 (3). pp. 1–16. doi: 10.15838/sa.2023.3.39.6
16. Zatepyakin, O.A. (2015) Risk Factors of Workforce Quality Formation in the Modern Socio-Economic Conditions. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika*. 1. pp. 63–79. [Online] Available from: <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/vtls:000503201> (In Russian).

17. Leonidova, G.V. (2022) Sotsial'no-trudovaya sfera RF: tendentsii i riski formirovaniya kachestva trudovoy zhizni [Socio-Labor Sphere of the Russian Federation: Trends and Risks of Quality of Working Life Formation]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz*. 15(6). pp. 182–198. doi: 10.15838/esc.2022.6.84.11
18. Shardan, S.K., Khankarova, Z.A. & Nataeva, Z.A. (2024) Analiz strategii predotvrashcheniya trudovykh riskov i riskov zanyatosti s tochki zreniya trudovogo dogovornogo prava [Analysis of Strategies for Preventing Labor Risks and Employment Risks from the Perspective of Labor Contract Law]. *Ekonomika i upravlenie: problemy, resheniya*. 3 (10). pp. 67–71. doi: 10.36871/ek.up.p.r.2024.10.03.008
19. Balezina, E.A. (2018) Risk sotsial'no-professional'nykh grupp: ponyatie i tipologiya [Risks of Social-Professional Groups: Concept and Typology]. *Sotsial'nye i gumanitarnye nauki: teoriya i praktika*. 2. pp. 344–352. [Online] Available from: <https://publications.hse.ru/articles/510246617>
20. Sankova, L.V. (2007) Zanyatost' v sovremennoy Rossii kak prostranstvo riska [Employment in Modern Russia as a Risk Space]. *Vestnik Severokavkazskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta*. 10. pp. 117–119. [Online] Available from: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_11698166_70635964.pdf
21. Neustroeva, A.B. (2018) Risk v sotsial'no-trudovoy sfere: teoretiko-metodologicheskie podkhody k izucheniyu [Risks in the Socio-Labor Sphere: Theoretical and Methodological Approaches to Study]. *Politika i Obshchestvo*. 1. pp. 1–8. doi: 10.7256/2454-0684.2018.1.25160
22. Ivanchina, Yu.V. (2023) Zashchita ot sotsial'nykh riskov kak sotsial'no-znachimaya potrebnost' rabotnikov [Protection from Social Risks as a Socially Significant Need of Workers]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo*. 1. pp. 98–105. doi: 10.52452/19931778_2023_1_98
23. Armashova-Tel'nik, G.S. & Ryzhova, A.V. (2024) Sistemy klassifikatsii riskov v kontekste sovremennogo teoretiko-ponyatiinogo apparata protsessa upravleniya riskami [Risk Classification Systems in the Context of Modern Theoretical and Conceptual Framework of Risk Management Process]. *Ekonomika i upravlenie: problemy, resheniya*. 5 (2). pp. 128–135. doi: 10.36871/ek.up.p.r.2024.02.05.015
24. Borovkov, D.D. & Matytsina, N.P. (2023) Prinyatie reshenii i upravlenie riskami: metody analiza i prognozirovaniya, strategii minimizatsii riskov [Decision Making and Risk Management: Analysis and Forecasting Methods, Risk Minimization Strategies]. *Mezhdunarodnyy nauchmyy zhurnal "Vestnik nauki"*. 4 (69). pp. 48–51. [Online] Available from: https://elibrary.ru/download/elibrary_56447900_71405007.pdf
25. Shulakova, N.I., Tutelyan, A.V. & Akimkin, V.G. (2024) Klyuchevye aspekty riskov v professional'noy deyatel'nosti meditsinskikh rabotnikov [Key Aspects of Risks in the Professional Activities of Medical Workers]. *Analiz riska zdorov'yu*. 2. pp. 185–195. doi: 10.21668/health.risk/2024.2.17
26. Amanbekov, A.A. (2024) Prichiny ukhoda meditsinskikh sester iz professii [Reasons for Nurses Leaving the Profession]. *Byulleten' nauki i praktiki*. 10 (5). pp. 367–375. doi: 10.33619/2414-2948/102/46
27. Muldasheva, N.A., Karimov, D.O., Karimova, L.K., Beigul, N.A. & Shapoval, I.V. (2024) Potentsial'nye riski khimicheskogo vozdeistviya na zdorov'e rabotnikov v usloviyakh neftekhimicheskikh proizvodstv i mery po ikh minimizatsii [Potential Risks of Chemical Exposure to Workers' Health in Petrochemical Industries and Measures to Minimize Them]. *Meditsina truda i ekologiya cheloveka*. 38. pp. 32–45. [Online] Available from: https://elibrary.ru/download/elibrary_68578092_14203317.pdf
28. Gerasimenko, N.M. (2023) Nekotorye aspekty analiza opasnostei i otsenki stepeni professional'nykh riskov na osnove risk-orientirovannogo podkhoda [Some Aspects of Hazard Analysis and Assessment of Occupational Risk Levels Based on a Risk-Oriented Approach]. *Bezopasnost' truda v promyshlennosti*. 9. pp. 89–95. doi: 10.24000/0409-2961-2023-9-89-95

29. Shul'ga, D.S. & Sachkova, O.S. (2024) [Assessment of Occupational Risks for Track Fitters]. *Analiz riska zdorov'yu – 2024* [Analysis of Health-Related Risks – 2024]. Conference Proceedings. Perm. pp. 128–134. [Online] Available from: https://elibrary.ru/download/elibrary_67646062_25446450.pdf (In Russian).
30. Karanina, E.V. & Karzaeva, N.N. (2024) Risk kadrovoy bezopasnosti regiona i napravleniya ikh nivilirovaniya v sfere obrazovatel'noy deyatel'nosti [Risks of Regional Personnel Security and Directions for Their Mitigation in Educational Activities]. *Problemy analiza riska*. 21 (1). pp. 24–32. [Online] Available from: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=65550187>
31. Arefeva, N.M. & Shcherbakova, E.A. (2024) Otsenka psikhosotsial'nykh riskov na ugledobyvayushchikh predpriyatiyakh [Assessment of Psychosocial Risks at Coal Mining Enterprises]. *Ugol'*. 1. pp. 75–79. doi: 10.18796/0041-5790-2024-1-75-79
32. Minakov, V.S. (2024) Mekhanizm snizheniya riskov v trudovykh protsessakh Vostochnoy gornorudnoy kompanii [Mechanism for Reducing Risks in Labor Processes of Eastern Mining Company]. *Problemy nedropol'zovaniya*. 41. pp. 89–96. [Online] Available from: https://elibrary.ru/download/elibrary_73228927_15612313.pdf
33. Solosova, N.V., Kalmykova, O.Yu. & Belinskaya, M.N. (2023) Kadrovyy riskmenedzhment: otsenka riskov promyshlennoy organizatsii neftegazovoy otrasli [Personnel Risk Management: Risk Assessment of an Industrial Organization in the Oil and Gas Industry]. *Vestnik evraziiskoy nauki*. 15 (4). doi: 10.15862/57ECVN423
34. Lyutov, D.A., Bobkov, V.V., Bochkareva, S.I. & Efremova, N.G. (2024) Problemy sovremennogo umstvennogo truda: stressovoe vozdeistvie na fone nizkogo urovnya dvigatel'noy aktivnosti i puti ikh resheniya [Problems of Modern Mental Work: Stress Impact Against the Background of Low Physical Activity and Ways to Solve Them]. *Kul'tura fizicheskaya i zdorov'e*. 90. pp. 107–110. doi: 10.47438/1999-3455_2024_2_107
35. Voinarovskaya, A.N. (2023) [Analysis of Working Conditions and Identification of Occupational Risk for Knowledge Workers]. *Nauka Promyshlennost' Oborona* [Science Industry Defence]. Conference Proceedings. Novosibirsk. pp. 68–72. (In Russian).
36. Parchuk, D.S. (2023) Issledovanie kadrovyykh riskov v sovremennoy organizatsii [Study of Personnel Risks in Modern Organizations]. *Vektory blagopoluchiya: Ekonomika i sotsium*. 48 (1). pp. 1–14. [Online] Available from: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_54133495_45466287.pdf
37. Istomina, E.A. (2022) Zashchita rabotnikov ot sotsial'nykh riskov kak element kadrovoy politiki [Protection of Workers from Social Risks as an Element of Personnel Policy]. *Ezhegodnik trudovogo prava*. 12. pp. 259–273. doi: 10.21638/spbu32.2022.122
38. Fokina, N.A. (2020) Klassifikatsiya riskov kadrovoy bezopasnosti predpriyatiya [Classification of Enterprise Personnel Security Risks]. *Nauchnyy vestnik: finansy, banki, investitsii*. 52. pp. 103–111. [Online] Available from: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44984810>
39. Sushko, N.A. & Kovtunenkov, A.A. (2022) Klassifikatsiya riskov kadrovoy bezopasnosti predpriyatiya [Classification of Enterprise Personnel Security Risks]. *Alleya nauki*. 1 (74). pp. 494–501. [Online] Available from: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_51435718_60638406.pdf
40. Bobko, T.V., Ivanova, E.V. & Nadeeva, D.A. (2024) K voprosu o predotvrashchenii kadrovyykh korruptsionnykh riskov v organizatsii [On Preventing Personnel Corruption Risks in Organizations]. *Vestnik universiteta*. 6. pp. 5–15. [Online] Available from: <https://vestnik.guu.ru/jour/article/view/4932>
41. Tarasenko, M.Y., Steinmeier, S.K.M. & Zelezinskii, A.L. (2024) Modern risk management techniques. *Economic Vector*. 39. pp. 113–120. doi: 10.36807/2411-7269-2024-4-39-113-120
42. Knuf, A. & Epov, L.Yu. (2006) Stigma: teoriya i praktika [Stigma: Theory and Practice]. *Ot teorii k praktike*. 2. pp. 149–153. [Online] Available from: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_11667090_81402566.pdf

43. Lipai, T.P. & Mamedov, A.K. (2008) Sotsial'naya stigmatizatsiya: sotsiokul'turnye aspekty [Social Stigmatization: Sociocultural Aspects]. *Trud i sotsial'nye otnosheniya*. 11. pp. 43–52.

44. Corrigan, P.W. & Watson, A.C. (2002) The paradox of self-stigma and mental illness. *Clinical Psychology: Science and Practice*. 9. pp. 35–53. [Online] Available from: <https://www.fundacion-salto.org/wp-content/uploads/2018/11/The-Paradox-of-Self-Stigma-and-Mental-Illness.pdf>

45. Angermeyer, M.C. (2004) Stigmatisierung psychisch Kranker in der Gesellschaft [Stigmatization of the Mentally Ill in Society]. *Psychiatrische Praxis*. 31. doi: 10.1055/s-2004-828477

46. Lyons, B.J., Pek, S. & Wessel, J.L. (2017) Toward a "sunlit path": stigma identity management as a source of localized social change through interaction. *Academy of Management Review*. 42 (4). doi: 10.5465/amr.2015.0189

47. Summers, J.K., Howe, M., McElroy, J.C., Buckley, M.R., Pahng, P. & Cortes-Mejia, S. (2016) A typology of stigma within organizations: Access and treatment effects. *Journal of Organizational Behavior*. doi: 10.1002/job.2279

48. Starnarski, C.S. & Son Hing, L.S. (2015) Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in Psychology*. 6. doi: 10.3389/fpsyg.2015.01400

Информация об авторах:

Надеева Д.А. – руководитель кадрового студенческого агентства «Больше, чем карьера», заведующий сектором по работе с кадровыми партнерами РУКМЦПСТВ «Карьера», преподаватель кафедры менеджмента и территориального развития, Сибирский государственный индустриальный университет (Новокузнецк, Россия). E-mail: darya.nadeeva002@mail.ru

Бобко Т.В. – старший преподаватель кафедры менеджмента и территориального развития, Сибирский государственный индустриальный университет (Новокузнецк, Россия). E-mail: BTV.27.Nov@mail.ru

Затепякин О.А. – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента и территориального развития, Сибирский государственный индустриальный университет (Новокузнецк, Россия). E-mail: olegzatepyakin@ya.ru

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Information about the authors:

D.A. Nadeeva, lecturer, Siberian State Industrial University (Novokuznetsk, Russian Federation). E-mail: darya.nadeeva002@mail.ru

T.V. Bobko, senior lecturer, Siberian State Industrial University (Novokuznetsk, Russian Federation). E-mail: BTV.27.Nov@mail.ru

O.A. Zatepyakin, Dr. Sci. (Economics), full professor, professor, Siberian State Industrial University (Novokuznetsk, Russian Federation). E-mail: olegzatepyakin@ya.ru

The authors declare no conflicts of interests.

*Статья поступила в редакцию 26.02.2025;
одобрена после рецензирования 25.05.2025; принята к публикации 30.05.2025.*

*The article was submitted 26.02.2025;
approved after reviewing 25.05.2025; accepted for publication 30.05.2025.*