

**Федеральный исследовательский центр
«Коми научный центр Уральского отделения
Российской академии наук»**

**Институт социально-экономических
и энергетических проблем Севера**

**Восьмая Всероссийская научно-практическая
конференция (с международным участием)**

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ,
НАПРАВЛЕНИЯ И МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫХ СИЛ СЕВЕРА – 2022**

21-23 сентября 2022 г.

Сыктывкар

Часть I

Сыктывкар 2022

УДК 332.1:330.34(470-17)(063)

А43

А43 Актуальные проблемы, направления и механизмы развития производительных сил Севера – 2022: Сборник статей Восьмой Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием) (21-23 сентября 2022 г., Сыктывкар): в 2 ч. – Иркутск: ООО «Максима», 2022. – Ч. I. – 368 с.

В сборнике представлены материалы Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием), организованной Институтом социально-экономических и энергетических проблем Севера ФИЦ Коми НЦ УрО РАН в рамках Десятилетия науки и технологий. В мероприятии приняли участие ученые из Москвы, Новосибирска, Якутска, Екатеринбурга, Петрозаводска, Апатит, Архангельска, Вологды, Ухты, Сыктывкара, а также из Белоруссии, Болгарии и Казахстана. Рассмотрены вопросы воспроизводства человеческого и трудового потенциалов северных территорий России, состояние и перспективы освоения минерально-сырьевых и топливных ресурсов, стратегии рационального природопользования и экологической безопасности зоны Севера, условия устойчивого развития сельских территорий, функционирование и развитие транспортных систем Севера, технические и экономические проблемы северной энергетики, проблемы экономического роста северных регионов и др.

Сборник предназначен для высшего управленческого персонала, исследователей в области общественных наук, специалистов-практиков, аспирантов, студентов и всех, кто интересуется социально-экономическими проблемами северных территорий России.

Публикуемые материалы представлены в авторской редакции.

УДК 332.1:330.34(470-17)(063)

Ответственные редакторы

д.э.н. Л.А. Попова, к.г.-м.н. И.Н. Бурцев

ISBN 978-5-907643-19-2 (ч. 1)

ISBN 978-5-907643-20-8

© Авторы докладов, 2022

© ИСЭ и ЭПС ФИЦ Коми НЦ УрО
РАН, 2022

© ФИЦ Коми НЦ УрО РАН, 2022

НАУЧНЫЕ КАТЕГОРИИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ РЕСУРСЫ ТРУДА*

В.В. Фаузер, д.э.н.

*Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера
ФИЦ Коми НЦ УрО РАН, г. Сыктывкар*

Категории и характеристики ресурсов труда в советский период. Главным критерием экономического развития общества становится пониманием им человеческих и интеллектуальных ресурсов с позиций их непреходящей ценности. Развитие организаций и их успех в конкурентной борьбе невозможны без соответствующего трудового потенциала. Вступив в новое тысячелетие, ведущие страны и организации делают ставку на развитие человеческого потенциала. В настоящее время идет жесткая борьба за человека труда, его знания и умения¹. Однако нельзя забывать, что в основе воспроизводства ресурсов труда лежат демографические процессы². Следовательно, менеджменту организаций наряду с решением чисто экономических процессов необходимо должное внимание уделять демографической составляющей³. Существует достаточно много категорий применительно к населению, участвующему в процессе труда: трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческие ресурсы и рабочая сила.

Трудовые ресурсы. Это наиболее распространенная категория, используемая до настоящего времени при составлении баланса трудовых ресурсов регионов⁴. Категория «трудовые ресурсы» впервые была введена в России в 1922 г. академиком С.Г. Струмилиным и рассматривалась как рабочая сила данной страны или народа в возрасте 16-59 лет⁵. Трудовые ресурсы первоначально трактовались как учетно-статистическая категория, необходимая для разработки баланса трудовых ресурсов. В большинстве работ отмечается, что трудовые ресурсы представляют собой часть населения страны, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги⁶.

* Статья подготовлена в рамках темы НИР «Человеческие ресурсы северных регионов России: потенциал развития или ограничение экономического роста» (№ ГР 122012700169-9, 2022-2024 гг.)

¹ Фаузер В.В., Климашевская Е.В. Человеческие ресурсы энергетического комплекса Республики Коми. Сыктывкар: Коми книжное издательство, 2004. С. 3.

² Фаузер Вл. В. Демографическая дифференциация социально-трудовых отношений: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. М.: ИСПИ РАН, 2010. 164 с.

³ Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: Пер. с англ. М.: Издательский дом «Вильямс», 2001. 272 с.

⁴ Юсупова И.В. Региональные аспекты совершенствования государственной политики занятости (на примере Республики Коми): автореф. дис. ... канд. экон. наук. Казань, 2014. 33 с.

⁵ Струмилин С.Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы // Проблемы экономики труда. Т. 3. М.: Наука, 1964. 576 с.

⁶ Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. П.П. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, 1996. 623 с.; Эренбург Р.Дж, Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996. 800 с.

Демографическим (статистическим) критерием отнесения какой-либо части населения к трудовым ресурсам является законодательно определенный для каждой страны возраст начала и окончания трудовой деятельности. В России до 2019 г. трудоспособным возрастом для мужчин считался возраст 16-59 лет включительно, у женщин – 16-54 лет. С принятием Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» (№ 350 от 03.10.2018 г.) возраст выхода на пенсию будет постепенно увеличен у мужчин до 65 и у женщин – до 60 лет.

Согласно сложившейся статистической практике, трудовые ресурсы состоят из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте и работающих в экономике страны граждан моложе и старше трудоспособного возраста. При этом нижняя граница возраста на разных этапах социально-экономического развития нашей страны несколько раз менялась. Так, в период первой пятилетки (1929-1933 гг.) нижняя граница трудоспособного возраста была определена как 14 лет. К концу второй пятилетки (к 1937 г.) нижняя граница была повышена до 15 лет. В годы Великой Отечественной войны эта граница вновь опустилась до 14 лет. В послевоенные годы и до настоящего времени – 16 лет.

Для некоторых видов профессиональной деятельности пенсионная планка заметно ниже – на 5-10 лет, а то и более. Право на льготную пенсию имеют (кроме инвалидов) лица, проработавшие 15 календарных лет в районах Крайнего Севера или 20 лет в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Право на пенсию на льготных условиях имеют женщины, родившие трех детей и воспитавшие их до достижения возраста 8 лет, достигшие возраста 57 лет, если они имеют страховой стаж не менее 15 лет (на Севере достигшие 50 лет, если они имеют страховой стаж не менее 20 лет)¹.

Часть людей по ряду обстоятельств не включена в общественное производство. Среди них можно назвать тех, кто не работает по собственному желанию, тех, кто не может найти работу, и тех, кто является нетрудоспособным в связи с инвалидностью. Не занятая в экономике часть трудоспособного населения относится к потенциалу трудовых ресурсов².

Трудовой потенциал. Термин «трудовой потенциал» (ТП) стал широко применяться в социально-экономической и демографической литературе в конце 1970-х – начале 1980-х годов, существенно потеснив традиционную категорию «трудовые ресурсы» («трудовой потенциал» первоначально служил синонимом «трудовых ресурсов»). Одна из первых попыток разграничить указанные понятия принадлежит В.Г. Костакову. Он ввел следующее определение: «Трудовой потенциал – это запасы

¹ «О страховых пенсиях» Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156525/60bfe0cba439e58680053c0008f8689d42919d18

² Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. П.П. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, 1996. С. 24-25, 28.

труда. Они зависят от общей численности трудовых ресурсов и их структуры по полу и возрасту, уровня занятости по полу и возрасту, накопленных знаний, степени соответствия демографической структуры работающих условиям повышения эффективности труда, социальной мобильности населения (территориальной и профессиональной)»¹.

Социологи предложили концепцию трехзвенного состава трудового потенциала. Они отмечают, что понятие «трудовой потенциал» является сравнительно новым по сравнению с категориями «рабочая сила» и «трудовые ресурсы». Данное понятие можно использовать для отражения всей совокупности свойств работника, влияющих на его производственную отдачу. Представляется, что в понятие «трудовой потенциал» целесообразно включать: а) психофизиологический потенциал – способности и склонности; здоровье, работоспособность, выносливость; тип нервной системы и т.п.; б) квалификационный – объем общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность к труду определенного качества; в) личностный потенциал – уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, его ценностные ориентации, социальные интересы, потребности и запросы в сфере труда. Трудовой потенциал работника находится в постоянном изменении, развитии².

С точки зрения демографии трудовой потенциал стали рассматривать как жизненный потенциал населения за период трудовой деятельности при данном уровне экономической активности и смертности. Было определено, что трудовой потенциал поколения определяется временем, которое в данном возрасте оно проживет в будущем, в соответствии с существующими в данное время и в данном населении уровнем экономической активности по возрастам и по возрастным показателями смертности³.

Демографический подход к изучению трудового потенциала обоснован еще и тем, что материальной основой трудового потенциала служит демографическое воспроизводство, обеспечивающее непрерывное возобновление поколений людей как физических носителей социальных качеств и отношений⁴.

Трудовой потенциал имеет количественную и качественную стороны. Количественная сторона трудового потенциала образуется численностью трудоспособного населения и количеством рабочего времени, отрабатываемым трудоспособным населением при данном уровне интенсивности труда. Качественная сторона трудового потенциала включает:

¹ Трудовые ресурсы. Социально-экономический анализ / Под ред. В.Г. Костакова. М.: Экономика, 1976. С. 18.

² Стаканова О.В., Шкаратан О.И. Принципы изучения социальных факторов // Рабочий и инженер: Социальные факторы эффективности труда / Под ред. О.И. Шкаратана. М.: Мысль, 1985. С. 11-12.

³ Первушин А.С. Главные тенденции воспроизводства экономически активного населения современного мира // Проблемы народонаселения и мировое развитие. М., 1986. С. 50.

⁴ Пирожков С.И. Избранные научные труды: В 2 т. Т.1. Демографический и трудовой потенциал. Киев: Нац. торг.-экон. ун-т, 2008. С. 416.

степень состояния здоровья, развития физической дееспособности трудоспособных членов общества; образовательный и квалификационный уровни; уровень корпоративной культуры. Таким образом, качественная сторона трудового потенциала определяется физическим и духовным уровнем, от которого зависит трудовая активность членов общества, персонала компании. Качественная характеристика трудового потенциала не имеет единого синтетического выражения.

Человеческие ресурсы. Категория «человеческие ресурсы» фигурирует в работах ведущих зарубежных экономистов (Р.С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи, П. Хейне, Д.С. Синк, К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю). Она рассматривается как экономическая категория, в определении которой они исходят из представления о том, что работающий является таким же производственным ресурсом, как земля, материалы, финансы и пр. В таком определении производится «обезличивание» работающих.

В методологическом плане развитие человеческих ресурсов начало рассматриваться как альтернатива потребительскому к ним отношению. Базовые основы концепции развития человеческих ресурсов были заложены в работах Д. Макгрегора и М. Фоллет, появившихся в США в 1960-х годах, которые основывались на гуманистических научных идеях и распространяли их на все сферы человеческих отношений – политические, производственные, социальные. Наиболее значимое ее положение связано с содержанием понятия развитие, которое не сводится к росту объема материальных благ и услуг, не ограничивается повышением материального или экономического благосостояния, а представляет собой процесс расширения возможностей людей. Последнее связано как с наличием определенного уровня доходов, так и возможностью прожить здоровую и долгую жизнь, овладеть необходимыми знаниями и т.д.

Наиболее часто человеческие ресурсы ассоциируются с наемными работниками, т.е. с персоналом организаций. Однако в отличие от персонала организаций человеческие ресурсы включают весь управленческий персонал и особенно генеральных и исполнительных директоров. Люди в данном подходе рассматриваются как единственный наиболее важный актив, ценность организации. Концепция управления человеческими ресурсами – это стремление улучшить не только результаты деятельности компании, но также и благополучие индивида и общества в целом¹.

Рабочая сила, способность к труду, совокупность физических и интеллектуальных способностей, которыми располагает человек, и которые используются им для производства жизненных благ. Как и любой товар, рабочая сила обладает стоимостью и потребительной стоимостью. Стоимость специфического товара рабочая сила определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для осуществления работником нормальной трудовой деятельности и содержания его семьи. Наряду с удовлетворением потребностей в пище, одежде, жилище, стоимость рабочей

¹ Пуль М., Уорнер М. Введение // Управление человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2002. С. 13.
158

силы включает в себя духовный элемент (культурные потребности, расходы на образование, профессиональную подготовку). Большое влияние на величину и структуру стоимости рабочей силы в различных странах оказывают исторические особенности ее формирования. Стоимость рабочей силы изменяется в зависимости от уровня экономического развития страны, природно-климатических условий и ряда других факторов¹.

Показатели рынка труда и занятости населения в постсоветский период. Переход российской статистики на международные стандарты видоизменил многие формы отчетности, ввел новые. С одной стороны, это позволило проводить международные сравнения, а с другой стороны, стало сложно проводить сравнительные исследования рынка труда старой и новой России.

С принятием Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» (№ 1032-І от 19 апреля 1991 г.) наступил новый этап в развитии социально-трудовых отношений. В Законе «занятость» определяется как деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок. Было подчеркнуто, что гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме не допускается.

Важным разделом Закона является определение государственной политики в области содействия занятости населения, направленной на содействие реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость; на развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защиту национального рынка труда. Закон был призван обеспечить равные возможности всем гражданам независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости; создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека; поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности; содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду; предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы; поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, прежде всего для граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

Занятость населения. Всеобъемлющей характеристикой социально-трудовых отношений является занятость населения. Каждому этапу развития экономики, качественно отличному от предшествующих, соот-

¹ Экономика на постсоветском пространстве в условиях новых патологических вызовов и процессов цифровизации / под науч. ред. К.В. Павлова. Ижевск: Шелест, 2021. 644 с.

ветствует определенная модель (концепция) занятости, своя оценка ее уровня и эффективности.

Полная занятость может быть достигнута при любом уровне вовлечения трудоспособного населения в общественное хозяйство, если данный уровень соответствует удовлетворению потребности населения в рабочих местах при условии экономической целесообразности (продуктивности) предлагаемых рабочих мест. Под экономически целесообразным понимается такое рабочее место, которое позволяет человеку достичь высокой производительности труда и иметь заработок, способный обеспечить достойное существование ему и его семье, не вредит здоровью и не унижает человеческого достоинства. Полная занятость может быть продуктивной и не продуктивной. Продуктивная занятость соответствует интересам повышения экономической эффективности производства, результатам интенсификации производства, внедрению достижений НТП, росту производительности труда, созданию благоприятных условий для воспроизводства здорового поколения, высококвалифицированных, хорошо обученных и мобильных работников.

Неполная занятость. Безработица определяется в рамках концепции рабочей силы как полное отсутствие работы. Не столь явно определены ситуации, когда имеет место частичное отсутствие работы или участие в экономической деятельности хотя бы одного часа в течение отчетного периода. Данные ситуации обычно находят отражение в понятии неполной занятости. Оно было введено с целью выявить ситуации частичного отсутствия работы и дополнить данные о занятости и безработице. Можно выделить две основные формы неполной занятости: видимую и невидимую. Видимая неполная занятость – это преимущественно статистическое понятие, которое поддается непосредственному измерению в рамках обследований рабочей силы и других обследований и отражает недостаточность объема занятости. Невидимая неполная занятость – преимущественно аналитическое понятие, отражающее неправильное распределение людских ресурсов или же принципиальный дисбаланс между трудом и другими факторами производства. Характерными симптомами невидимой неполной занятости могут служить низкие доходы, неполное использование квалификации или низкая производительность.

Эффективность занятости. В отличие от советского периода, когда занятость являлась всеобщей и обязательной, в рыночной экономике работодатель заинтересован в эффективной занятости. Самым простым показателем оценки эффективности занятости является отношение фонда рабочего времени занятых за вычетом потерь рабочего времени к фонду рабочего времени занятых. Для характеристики эффективности занятости применяются и специальные показатели. Это прежде всего пропорции распределения ресурсов труда общества по характеру их участия в общественно полезной деятельности. Они зависят, в первую очередь, от достигнутого уровня производительности труда. Чем он выше, тем

больше людей может уделять внимание учебе, отдыху, воспитанию детей.

Второй важнейшей характеристикой эффективности занятости может служить уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве. Эту характеристику можно отразить двумя показателями. *Статистически* – это отношение населения, занятого профессиональным трудом, приносящим доход, ко всему трудоспособному населению. *Экономически* – это отношение потребности общественного хозяйства в работниках к потребности населения в рабочих местах. Высокий уровень занятости профессиональным трудом означает низкую эффективность занятости, поскольку в одном случае занятость не обеспечивает достаточного уровня производительности труда, а в другом – приемлемого уровня оплаты труда. Недостатки высокой занятости: не обеспечивает достаточного уровня производительности труда, сохраняет низкий уровень оплаты труда, затрудняет социально-профессиональное развитие работающих, не соответствует задачам укрепления здоровья населения и гармоничного развития семьи и личности.

Третьей характеристикой эффективности занятости является структура распределения работающих по отраслям народного хозяйства, которая по существу представляет собой пропорции распределения трудового потенциала по видам занятий. Структура считается благоприятной (прогрессивной), когда высокими темпами идет рост численности и доли работников в отраслях сферы услуг и НИОКР¹.

Четвертой характеристикой эффективности занятости является профессионально-квалификационная структура работающих. Она отражает степень сбалансированности системы подготовки кадров с потребностью экономики в квалифицированных работниках. Профессионально-квалификационная структура работающего населения в России демонстрирует явную неэффективность занятости. Нарушено соотношение между работниками высшей, средней и низкой квалификации среди лиц как умственного, так и физического труда.

Можно предположить, что по мере роста эффективности труда уровень занятости профессиональным трудом будет понижаться. Это ближайшая перспектива развития общества. Произойдет снижение потребности у самого населения в постоянных рабочих местах в связи с переключением интересов в другие сферы общественно полезной занятости (например, на учебу с отрывом от производства, включая и все формы переподготовки; на воспитание детей; на домашнее хозяйство; на отдых и туризм)².

В XXI веке произойдут существенные перемены в занятости. Предполагается, что вне организаций будет работать больше людей, чем

¹ Фаузер В.В., Фаузер Вл.В. Социально-трудовые отношения: демографическое измерение. Saarbrücken: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2011. С. 36.

² Фаузер Вл.В. Демографическая дифференциация социально-трудовых отношений: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. М.: ИСПИ РАН, 2010. 164 с.

в компаниях. Труд этих работников, находящихся вне поля зрения менеджмента, трудно будет замерить. Современным организациям все больше и больше будут требоваться работники с хорошими «мозгами», а не накачанными мускулами. По разным оценкам, от 30 до 50% работников должны будут иметь высшее образование, чтобы делать умные вещи. Занятость не на постоянной основе и не полный рабочий день станут обычным явлением¹. Появится и новый класс – «прекариат», для которого не свойственна постоянная занятость, он имеет «урезанный статус», у него иное распределение времени между работой, отдыхом и обучением².

ПОДХОДЫ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ОСНОВНОГО ИСТОЧНИКА РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА В РЕГИОНЕ

С.М. Докукина, к.э.н.

*Сыктывкарский государственный университет
им. Питирима Сорокина, г. Сыктывкар*

Человеческий потенциал в зависимости от его включенности в процессы, происходящие в обществе, можно рассматривать с различных точек зрения. Но так или иначе понятия «человеческий капитал», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий потенциал», «кадровые ресурсы», «кадровый потенциал», «кадры», «персонал» являются близкими, хотя и не совпадающими по смыслу, позволяющими говорить о влиянии человеческого фактора на социально-экономические процессы, происходящие в стране, регионе, конкретной организации, и его важнейшей роли как гетерогенного фактора экономического роста³.

Роль уровня квалификации рабочей силы отмечалась еще классиками экономической теории: Адам Смит в 1776 г. относил к капиталу благоприобретенные и полезные качества и способности жителей страны. А. Маршалл отмечал, что «мы не можем не учитывать непосредственную роль человека в производстве и условия, определяющие его эффективность в качестве производителя. Поэтому ... целесообразно ... включить рассмотрение численности и развития способностей населения

¹ Хэнди Ч. Время безрассудства / Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. СПб: Питер, 2001. С. 47, 48, 54, 103.

² Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. С. 29-30, 209.

³ Кузнецов Ю.А. Человеческий капитал, производительность труда и экономический рост // Экономический анализ: теория и практика. 2012. № 43. С. 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-proizvoditelnost-truda-i-ekonomicheskiy-rost-okonchanie-sleduet/viewer>

Научное издание

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ,
НАПРАВЛЕНИЯ И МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫХ СИЛ СЕВЕРА – 2022**

**Сборник статей Восьмой Всероссийской научно-практической
конференции (с международным участием)**

21-23 сентября 2022 г.

Часть I

Рекомендовано к изданию Ученым советом
Института социально-экономических и энергетических проблем Севера
ФИЦ Коми НЦ УрО РАН

Редактор Л.А. Попова
Оригинал-макет – Л.А. Попова

Компьютерный набор. Подписано в печать 29.08.2022.
Формат 60x84 1/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.
Усл.-печ. л. 20,23. Уч.-изд. л. 23,83.
Тираж 150. Заказ № 1779.

Отпечатано с готового оригинал-макета заказчика
в полном соответствии с предоставленными материалами
в ООО «Максима».
664053, г. Иркутск, ул. Баумана, 222, кв. 105