



**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
II МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
«КОСТИНСКИЕ ЧТЕНИЯ»
(Москва, 19 апреля 2019 г.)**

Москва – 2019

УДК 331(470+571)(06)

ББК 65.24я43

С23

Рецензенты:

О.И. Меньшикова, доктор экономических наук, профессор,
научный консультант Центра подготовки научных кадров
ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России,

А.З. Гусов, доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой «Управление персоналом»
АНО ВО «Российская академия предпринимательства».

С23 Сборник материалов II Международной научно-практической конференции «Костинские чтения» (19 апреля 2019 г.) / Академия труда и социальных отношений [и др.] ; под науч. ред. профессора Н.В. Локтюхиной, доцента С.А. Шапиро. – М. : ИИЦ «АТиСО», 2019. – 248 с.

ISBN 978-5-93441-739-1

В сборник включены материалы II Международной научно-практической конференции «Костинские чтения» – «Экономика труда: перспективы научных исследований и подготовки специалистов», посвященной памяти выдающегося отечественного экономиста, родоначальника школы экономики труда Л.А. Костина. Представленные в сборнике статьи содержат результаты научных исследований, проведенных в различных сферах экономики труда, а также конструктивный опыт ее преподавания как учебной дисциплины. В сборник включены статьи преподавателей, сотрудников, аспирантов, магистрантов Академии труда и социальных отношений, ученых и специалистов образовательных организаций высшего образования и научно-исследовательских центров России, а также научно-педагогических работников из стран СНГ и ближнего зарубежья.

Материалы сборника могут быть интересны ученым и специалистам, занимающимся проблемами экономики труда и смежных областей экономики, аспирантам, студентам, руководителям организаций и органов власти различных уровней.

Текст сборника издается в авторской редакции.

УДК 331(470+571)(06)

ББК 65.24я43

ISBN 978-5-93441-739-1

© Коллектив авторов, 2019

© ОУП ВО «АТиСО», 2019



Леонид Алексеевич Костин (1922–2016)

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	9
РАЗДЕЛ 1. НАУКА «ЭКОНОМИКА ТРУДА» В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ	11
Волгин Н.А. ЭКОНОМИКА ТРУДА В КЛАССИЧЕСКОЙ И СОВРЕМЕННОЙ ИНТЕРПРЕТАЦИИ.....	11
Збышко Б.Г., Лучицкая Л.Б. БЕЗ ЭКОНОМИКИ ТРУДА ДОСТОЙНОЙ ЖИЗНИ НЕ ПОСТРОИТЬ.....	14
Клишина О.С. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ТРУДА КАК НАУЧНОГО НАПРАВЛЕНИЯ.....	21
Колосова Р.П., Луданик М.В. НОВЫЕ ТРЕНДЫ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ ТРУДА.....	24
РАЗДЕЛ 2. ЭКОНОМИКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ	30
Арзамасцева Л.П., Шкиренко Г.А. ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ.....	30
Арифуплина Г.М. ЭКОНОМИКА ТРУДА В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ.....	35
Кондрашихин А.Б. ТРУД В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ: ПЕРСПЕКТИВЫ НАУЧНЫХ ИЗЫСКАНИЙ.....	38
Самраилова Е.К. НАУКА «ЭКОНОМИКА ТРУДА» В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ: ВЫЗОВЫ ВРЕМЕНИ.....	43
Третьяк В.П., Сагина О.А. РЕВОЛЮЦИЯ 4.0 И ПРЕОДОЛЕНИЕ УГРОЗЫ РОСТА БЕЗРАБОТИЦЫ	47
Филимонова И.В., Вешкурова А.Б., Баландина О.В. ВЛИЯНИЕ АВТОМАТИЗАЦИИ И ЦИФРОВИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА НА УРОВЕНЬ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ СТАРШИХ ВОЗРАСТОВ.....	56

Яким А.Д. ЭКОНОМИКА ТРУДА В ВЕК ЦИФРОВИЗАЦИИ.....	62
РАЗДЕЛ 3. АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ В ЭКОНОМИКЕ ТРУДА.....	66
Бекбоев А.А., Бекбоев А.А. МИГРАЦИЯ КАК ОТЧУЖДЕННАЯ ФОРМА ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КЫРГЫЗСТАН).....	66
Галаева Е.В., Кумар Ю.Б. ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ И ВЗАИМОЗАВИСИМОСТИ ПРОБЛЕМ ЭКОНОМИКИ ТРУДА И ФАКТОРОВ РОСТА ВВП.....	79
Гришина Т.В. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ КАК РЕШАЮЩИЙ ФАКТОР ПРОИЗВОДСТВА.....	87
Жуков А.Л. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА.....	95
Кувакова И.М. ТРУД КАК ТВОРЧЕСТВО, ВОСПРОИЗВОДСТВО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ – БАЗОВЫЕ ЗАДАЧИ СОВРЕМЕННОГО ГОСУДАРСТВА В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА И ГЛОБАЛИЗАЦИИ.....	100
Мелкумова М.В. МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	105
Посцан Л. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДА И ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ В РЕСПУБЛИКЕ МОЛДОВА: ПОЗИЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ.....	110
Пронина Н.Л. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ ТРУДА.....	121
Пузыня Т.А. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ.....	126
Серпухова М.А. ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ИЗМЕНЕНИЕ СТРУКТУРЫ РАБОЧЕГО И СВОБОДНОГО ВРЕМЕНИ.....	130

Соловьев В.В. ФОНДЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В РОССИИ: НЕОБХОДИМОСТЬ ИЛИ ОШИБКА?.....	134
Соловьева Е.В. ДИНАМИКА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ – АКТУАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ.....	138
Такудис В. АКТУАЛЬНЫЕ ИДЕИ ПО ТЕОРИИ РЫНКА ТРУДА.....	142
Шиткина Е.А. СПОСОБЫ ОЦЕНКИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	146
Щепелёва А.Е. ПРОБЛЕМА РАЗДЕЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ФУНКЦИЙ МЕЖДУ СПЕЦИАЛИСТАМИ ПО ЭКОНОМИКЕ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ.....	152
РАЗДЕЛ 4. РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ ТРУДА КАК НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	155
Ананченкова П.И. О НЕОБХОДИМОСТИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИН «ЭКОНОМИКА ТРУДА» И «СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА» В РАМКАХ ОДНОГО УЧЕБНОГО КУРСА.....	155
Будзинская О.В., Демидова А.В. АКТУАЛЬНОСТЬ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ТРУДУ В РОССИИ.....	160
Гвоздкова И.А., Гвоздкова Ю.Д. МАТЕМАТИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ ТРУДА.....	163
Гуськова И.В., Егоршин А.П. ПОДГОТОВКА УПРАВЛЕНЦЕВ КРЕАТИВНОГО ПЕРСОНАЛА – НОВЫЙ ФОРМАТ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ ТРУДА.....	168
Еникеева С.Д. СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ ЭКОНОМИСТОВ ПО ТРУДУ В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	177

Клишин Р.В. АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ ЭКОНОМИСТОВ ПО ТРУДУ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	181
Коломеец Н.В. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.....	184
Коноплева М.С. АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОФИЛЯ «ЭКОНОМИКА ТРУДА» В РАМКАХ НАПРАВЛЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ «ЭКОНОМИКА» В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	187
Корчагин А.П. АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ОБЛАСТИ СМЕТНОГО НОРМИРОВАНИЯ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ.....	191
Никонова О.В. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПО ЭКОНОМИКЕ ТРУДА: ОПЫТ ОБУЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ.....	195
Новикова И.В. ДИСЦИПЛИНА «ЭКОНОМИКА ТРУДА» – НОВЫЕ ВЫЗОВЫ В ПРЕПОДАВАНИИ.....	199
Нырков И.С. СОВРЕМЕННЫЕ РАЗЛИЧИЯ И ВЗАИМОСВЯЗИ ЭКОНОМИКИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	204
Разумов А.А. ПРОЕКТЫ (ТЕХНИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ) МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В РОССИИ КАК ПРАКТИКУМ НАУЧНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ЭКОНОМИКА ТРУДА».....	207
Разумова Т.О., Артамонова М.В. СОЧЕТАНИЕ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ В ПРЕПОДАВАНИИ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ ТРУДА.....	212
Сиснерос Кязимов Х.А. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОПТОВОЙ ТОРГОВЛИ.....	218

РАЗДЕЛ 5. ЭКОНОМИСТЫ ПО ТРУДУ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	223
Кязимов К.Г. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С РЫНКОМ ТРУДА В КОНТЕКСТЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ЭКОНОМИКЕ ТРУДА.....	223
Локтюхина Н.В. О ВОСТРЕБОВАННОСТИ ЭКОНОМИСТОВ ПО ТРУДУ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	229
Рабинович А.Д. К ВОПРОСУ О ВОСТРЕБОВАННОСТИ ЭКОНОМИСТОВ ПО ТРУДУ НА РЫНКЕ ТРУДА РОССИИ.....	235
РАЗДЕЛ 6. ЭКОНОМИКА ТРУДА В СИСТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ.....	238
Вашаломидзе Е.В., Шапиро С.А. О НЕОБХОДИМОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОДЕРЖАНИЯ НАПРАВЛЕНИЯ «ЭКОНОМИКА ТРУДА» В ПАСПОРТЕ НАУЧНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ВАК ПРИ МИНОБРНАУКИ РФ.....	238
ПРИЛОЖЕНИЕ РЕЗОЛЮЦИЯ КОНФЕРЕНЦИИ.....	244

ПРЕДИСЛОВИЕ

Конференция посвящена памяти выдающегося ученого, одного из основателей современной экономики труда *Леонида Алексеевича Костина (1922-2016)*, а также приурочена к отмечаемым в 2019 году знаменательным датам: *100-летию Академии труда и социальных отношений* и *100-летию Международной организации труда*. Конференция проводилась в *День службы занятости населения*, отмечаемого в связи с принятием 19 апреля 1991 года Закона Российской Федерации № 1032-1 «О занятости населения Российской Федерации».

В рамках II Костинских чтений обсуждались перспективы развития экономики труда как научного направления и направления подготовки специалистов. Актуальность дискуссии обусловлена тем, что экономика труда, будучи системой экономических знаний о труде и воспроизводстве рабочей силы, – одна из важнейших и базовых компонент современной экономической науки, теоретико-методологическая основа деятельности экономиста любого уровня. В условиях развития информационного общества, глобализации, повышения гибкости рынка труда усложняется предмет экономики труда, возникает потребность в уяснении ее места в изменяющейся системе научного знания, определении перспектив ее развития. При этом на рынке труда и сфере образования России сложилось противоречие, с одной стороны, между высокой востребованностью экономистов по труду, изменением требований к содержанию их знаний и навыков и, с другой стороны, снижением популярности данного направления подготовки среди абитуриентов.

В рамках конференции обсуждались следующие вопросы: перспективы развития экономики труда как научного направления; актуальные направления научных исследований в области экономики труда; место экономики труда в паспорте научных специальностей ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации; актуальные аспекты подготовки экономистов по труду в системе профессионального образования, специфика развития профиля «экономика труда» в условиях двухуровневой системы высшего образования; организация стажировок и трудоустройство, развитие профессиональной карьеры экономистов по труду; проблема соотношения между экономикой труда и управлением персоналом; разработка профессионального стандарта «Специалист по экономике труда».

На конференцию были приглашены заведующие, преподаватели и сотрудники кафедр по экономике труда; председатели и члены диссертационных советов по экономике труда; исследователи и практики в области экономики труда; участники системы разработки профессиональных стандартов в сфере экономики труда; руководители учебных центров (аспирантур) по экономике труда; аспиранты, студенты.

Собранные материалы очных и заочных участников конференции дали возможность включить в сборник конференции шесть разделов:

1. Наука «экономика труда» в современном мире.
2. Экономика труда в условиях цифровизации.
3. Актуальные направления исследований в экономике труда.
4. Развитие экономики труда как направления подготовки специалистов.
5. Экономисты по труду на рынке труда.
6. Экономика труда в системе диссертационных исследований.

Теоретические выводы и практические результаты исследований, составляющие содержание данного сборника, направлены на реформирование научно-педагогической базы экономики труда, развитие ее практических аспектов под воздействием динамично меняющихся социально-экономических и технико-технологических условий жизни современного общества, будут полезными для формирования профессиональных компетенций специалистов-практиков и ученых-исследователей в области экономики труда в целях повышения их конкурентоспособности на отечественном рынке труда.

Ректор ОУП ВО «АТусО» Н.Н. Кузьмина

РАЗДЕЛ 1. НАУКА «ЭКОНОМИКА ТРУДА» В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Н.А. Волгин, д-р экон. наук, профессор
г. Москва, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

ЭКОНОМИКА ТРУДА В КЛАССИЧЕСКОЙ И СОВРЕМЕННОЙ ИНТЕРПРЕТАЦИИ

Экономика труда – это наука и практика, основа, стержень, мотор экономик предприятий, регионов, отраслей, стран, мировых цивилизаций. Без нее нет экономической и социальной динамики, нет прогресса и развития. Об этом конструктивно и убедительно говорил в своих трудах основоположник данного научного направления в нашей стране и разработчик моделей его развития Леонид Алексеевич Костин¹.

Однако в последние годы можно наблюдать необоснованные высказывания о снижении востребованности и популярности экономики труда в обществе, а иногда и о полном отрицании ее существования в науке и практике как самостоятельного явления и феномена. Такое отношение сказывается в конечном счете на состоянии российского общества, в том числе на выборе абитуриентами соответствующих образовательных программ и направлений подготовки, а аспирантами и соискателями – тем диссертационных исследований. Не иначе как странными и некомпетентными следует назвать так называемые идеи об исключении направления «Экономика труда» из паспорта научных специальностей ВАК при Минобрнауки России.

В этой связи с учетом вышеотмеченного хотел бы сделать особый акцент в современном понимании *экономики труда* на ее воспроизводственной миссии. Итак, во-первых, в основе экономики труда – классическая экономика, то есть экономика любого товара или услуги с ее классическим пониманием как системы их производства (1) и потребления

¹ См.: *Костин Л.А.* Проблемы экономики труда: в 2 т. – М.: Изд-во АТиСО, 2005. – Т. 1, Т. 2.

(2), а также доведения произведенного товара (услуги) до потребителя (3) через сферу розничной и оптовой торговли (рис. 1).

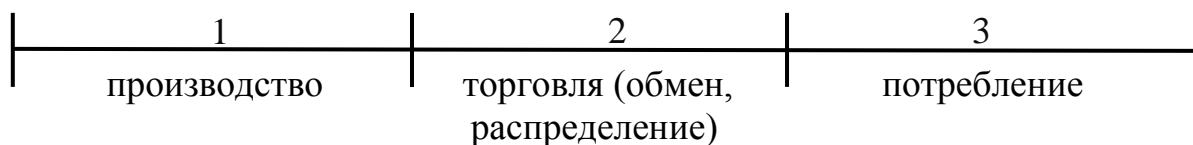


Рис. 1. Экономика производства товаров (услуг)

Второй предмет анализа – труд как целесообразная деятельность. Для того чтобы она (деятельность) имела место в реальной плоскости, как известно, необходимы: средства труда, предметы труда и рабочая сила. Их взаимодействие и является трудом или трудовой деятельностью. Поскольку экономика труда не включает в свою структуру средства и предметы труда, из трех компонентов труда как целесообразной деятельности остается одна составляющая – рабочая сила. Процесс производства – потребления рабочей силы (РС) представлен на рис. 2.

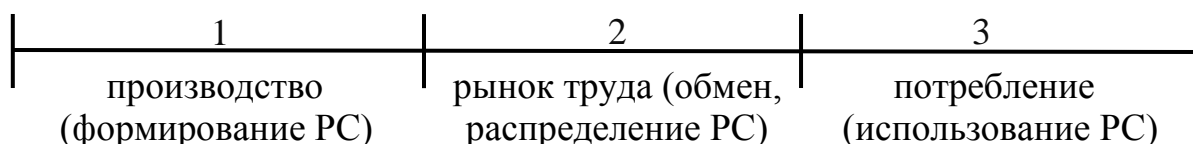


Рис. 2. Экономика труда (рабочей силы – РС)

Как видим, процесс воспроизводства особого товара – рабочей силы имеет ряд специфических отличий. Если производство обычных товаров и услуг (рис. 1) осуществляется на производстве (заводы, фабрики и т. д.), то производство (формирование) рабочей силы происходит в семье, школах, вузах, системе переподготовки и повышения квалификации, на стажировках и т. д. (рис. 2). Равно как имеются отличия и в процессах их потребления: для обычного товара (услуги) субъект потребления чаще – это человек, семья, коллектив и т. д., а потребление (использование) РС осуществляется, как правило, на предприятиях, в организациях и учреждениях в процессе трудовой деятельности человека.

Доведение подготовленного товара – рабочей силы до потребителя тоже имеет свою специфику. Эту промежуточную, но важную миссию выполняет не торговля (рис. 1), а рынок труда (рис. 2).

Таким образом, резюмировав обоснованное, можно представить содержание понятия «экономика труда» как динамическую систему, в которой происходят процессы производства (формирования) и потребления (использования) рабочей силы, ее взаимодействия со средствами и предметами труда.

Думаю, что завершающий данный материал вывод о ключевой сути экономики труда в подготовке и использовании рабочей силы для обеспечения функционирования и развития современного общества убеждает в объективной востребованности, значимости и перспективах данной экономики. Экономика труда – это глыба в науке, которую сложно, да и невозможно переоценить. Это конкретный ответ сомневающимся в ее существовании и фундаментальности.

Список использованной литературы

1. *Костин Л.А.* Проблемы экономики труда: в 2 т.– М.: Изд-во «АТиСО», 2005. – Т. 1. – 591 с.
2. *Костин Л.А.* Проблемы экономики труда: в 2 т. – М.: Изд-во «АТиСО», 2005. – Т. 2. – 621 с.

Б.Г. Збышко, д-р экон. наук, профессор

г. Москва, ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет»,

Л.Б. Лучицкая, канд. техн. наук, доцент

г. Королев Московской области, ГБОУ ВО Московской области «Технологический университет»

БЕЗ ЭКОНОМИКИ ТРУДА ДОСТОЙНОЙ ЖИЗНИ НЕ ПОСТРОИТЬ

Посвящается

светлой и незабвенной памяти патриарха экономики труда, видного ученого-экономиста, государственного деятеля, педагога и наставника большого отряда ученых – докторов и кандидатов экономических наук, доброго и отзывчивого человека **Леонида Алексеевича КОСТИНА**

Что представляют собой понятия «экономика труда» и «достойная жизнь» и как они связаны друг с другом? Для читателя этот вопрос может показаться весьма простым и вызовет усмешку. Однако, уверяем вас, что это далеко не так и простота на первый взгляд впоследствии окажется обманчивой...

Более двух тысячелетий лучшие умы человечества ищут ответ на вопрос о первооснове – фундаменте жизнеобеспечения. Полемика ученых продолжается и сегодня. Однако еще до нашей эры греческим мыслителем, современником Платона и предшественником Аристотеля Ксенофонтом (430-354 гг. до н. э.) в работе «Домострой» («*Экономикос*») было дано определение названия науки – экономика (от гр. «*οἰκονομῐκς*» – «искусство домохозяйства»). Кроме того, в данной работе Ксенофонт одним из первых среди мыслителей древности обратил внимание на разделение труда¹. Ксенофонт впервые указал на взаимосвязь между развитием разделения

¹ Учения Ксенофонта [Электронный ресурс]. URL: http://www.srines.com/book_1506_chapter_6_6._UCHENIJAKSENOFONTA.html (дата обращения: 15.04.2019).

труда и рынком. По его мнению, от объема рынка зависело разделение профессий.

Начала трудовой теории стоимости товаров усматриваются и в трудах Аристотеля (384-322 гг. до н. э.). Рассматривая сравнимость товаров, Аристотель отмечает: «...нужно, чтобы всё измерялось чем-то одним... расплата будет иметь место, когда будет найдено уравнение, чтобы продукт сапожника относился к продукту земледельца, как земледelec относится к сапожнику» («Никомахова этика»)¹.

Тысячелетние наработки экономической мысли в рамках изучения трудовой теории стоимости получили обобщенное представление в трудах английского ученого-экономиста Адама Смита (1723-1790). Им обоснована всесторонняя иллюстрация трудового происхождения цены и всех доходов: «...труд является единственным всеобщим, равно как и единственным точным мерилom ценности или единственным измерителем, посредством которого мы можем сравнивать между собой ценности различных товаров во все времена и во всех местах»².

Ограниченность рамок настоящей статьи не позволяет пространного обоснования роли и места труда³ в жизни человека, экономики в целом как фундамента и ключа к эффективному производству, достойному труду и достойной жизни социума.

Возможно, медики осудят авторов за столь смелое сравнение роли и места труда в жизни человека с ДНК и РНК. Мы полагаем, что трудовое воспитание в семье, школе и в предтрудовом периоде в целом⁴ можно условно сравнить с ДНК как некий генно-обусловленный трудовой код,

¹ Античный способ производства в источниках. – Л., 1933. – С. 554.

² Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М., 1993. – С. 152.

³ Под трудом понимается любой вид полезной работы: по дому, в огороде, на школьной делянке, в мастерской, на уроках труда и домоводства, помощь родителям, шефство и др.

⁴ Здесь авторы имеют в виду единое начало любого дела: деятельности, работы, труда, не вникая в их организационно-правовые и сущностные различия, ибо в результате любой работы по дому реализуются те или иные услуги (обслуживание) либо производство (выращивание растений, домашних животных) и т. д.

перешедший от родителей и усвоенный в раннем возрасте от учителей, наставников подростка в период подготовки его к трудовой деятельности (обучение домашнему труду, уроки труда в школе, профориентация в школе и вне ее и т. д.). В свою очередь РНК – как приобретенные в процессе профессионального обучения знания, умения, навыки и компетенции, а также трудовая мотивация начинающего самостоятельно трудиться молодого человека, его жизненная профессионально-трудовая ориентация и их постепенное развитие и обогащение.

Один из основоположников классической политэкономии английский ученый У. Петти в XVII веке писал: «Труд есть отец и активный принцип богатства, а земля его мать»¹. В конце XIX века вопросам регулирования труда уделялось значительно больше внимания, чем во времена У. Петти, а в XX веке сформировалось целое направление в теории и на практике, посвященное вопросам труда.

Экономике труда как дисциплине и научной специализации присуща разветвленная структура направлений и составных подсистем, влияющих на конечный результат последовательных действий (движений, приемов, переходов, элементов контроля, замеров и пр., предусмотренных технологией) и предопределяющих эффективность всего процесса.

В отличие от менеджмента, развитие которого охватывает тысячелетия, экономика труда появилась буквально недавно и век ее составляет не более двухсот лет. В эпоху развития рыночной экономики и ее глобализации это привело к тому, что специалист по труду, а точнее «экономист по труду», особенно в сфере малого и среднего бизнеса, не всегда предусматривался штатным расписанием.

Бухгалтер, как лицо, ответственное за учет материальных и финансовых потоков, без которого невозможно создать любую коммерческую или некоммерческую организацию (общество, товарищество, кооператив, иную организацию или предприятие), стал неотъемлемым

¹ Петти У. Экономические и статистические работы. – М., 1940. – С. 55.

звеном в управлении организации, а на экономистов по труду спрос стал сокращаться. Хотя если аналитически взглянуть на функции бухгалтера и экономиста по труду, то не сложно заметить кардинально отличающиеся задачи, решаемые этими специалистами. Руководитель не всегда получит от бухгалтера предложения по совершенствованию организации, нормирования и стимулирования труда, улучшению условий и безопасности труда, формированию резерва кадров или критический анализ использования труда.

Как правило, руководителю малого или среднего предприятия от бухгалтера, наряду с выполнением текущего учета и контроля движения ценностей, требуется узнать о своевременности и полноте уплаты налогов, за что, в случае нарушения существующего порядка, приходится отвечать ему.

И здесь может сложиться мнение, что авторы совершенно забыли о специалистах по работе с персоналом. Безусловно, с началом экономических реформ, обусловленных переходом на рыночные механизмы управления, в стране активно развивается направление подготовки специалистов по работе с персоналом. Направление подготовки «Управление персоналом» стало конкурировать с направлением «Экономика труда». И это не случайно.

Во-первых, в связи с низкой экономической грамотностью значительной части формирующихся предпринимателей в подавляющем большинстве малых, а также вновь созданных средних предприятий ограничиваются обязательным наличием в штатном расписании должности бухгалтера, а также специалиста по персоналу, который зачастую выступает в лице «многостаночника». Имеется в виду, что ему, кроме чисто кадровой работы (отбор, набор, прием, адаптация, использование, включая перемещения и продвижение по карьерной лестнице, увольнение или выход на заслуженный отдых), вменяется в обязанности проведение первичных инструктажей по охране труда, оплата и стимулирование труда и ряд иных функций. При этом вопросы нормирования труда, анализа трудовых показателей, выявление факторов и резервов роста производительности

труда и другие аспекты социально-трудовых отношений остаются вне поля зрения специалиста по управлению персоналом.

Во-вторых, во многих вузах, в которых традиционно велась подготовка экономистов по труду, стараясь идти в ногу со временем, кафедры «Экономики труда» стали именоваться «Экономики труда и управления персоналом», а также «Управления персоналом». Некоторые ученые даже усмотрели дублирование в указанных направлениях и считают нецелесообразным осуществлять подготовку экономистов по труду, что авторам представляется как необоснованная грубая и недопустимая ошибка.

В-третьих, до сих пор в памяти тяжелейшие времена, когда национальный штаб, определявший политику в сфере регулирования социально-трудовых отношений и осуществлявший нормативно-правовое обеспечение ее реализации, – Министерство труда РФ на определенный период было упразднено в принципе. Не хочется вспоминать о том периоде, когда функции регулирования сферы социально-трудовых отношений осуществлял единственный департамент в Минздраве страны, а лучших специалистов упраздненного Минтруда «приютили» отраслевые структуры управления.

Сегодня в соответствии с ОКПДТР под кодом 27755 предусмотрена специальность «экономист по труду»¹.

Однако набор студентов на эту специальность не может конкурировать с желанием обрести квалификацию специалиста по «управлению персоналом». И в данных условиях это вполне объяснимо аргументами, приведенными выше.

В год столетия Международной организации труда и векового юбилея научно-методического центра и образовательного учреждения высшего

¹ Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. Постановление Госстандарта РФ от 26.12.1994 г. № 367 (ред. от 19.06.2012) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=135996&fld=134&dst=100000001,0&rnd=0.5386201473250909#047992033881731144>

образования, где осуществлялась подготовка первых в стране экономистов по труду и подготовлена плеяда ученых-экономистов, экономистов-трудоустроителей, имеется в виду Академия труда и социальных отношений, хочется предостеречь молодых предпринимателей и сообщество работодателей нашей страны от поспешного и необоснованного отказа от экономистов по труду в возглавляемых ими организациях.

Совершенствование условий труда, использование современных материалов и технологий, установление научно обоснованных норм времени (труда), выработки, расхода материалов, численности (управляемости), а также анализ факторов и выявление резервов повышения производительности труда, умелое вовлечение работников в управление трудом, производством и организацией в целом, на фоне мотивации и стимулирования творческой активности каждого специалиста и работника организации – вот далеко не полный перечень инструментов, которыми квалифицированный экономист по труду снабдит руководителя организации в целях повышения ее конкурентоспособности на отраслевом рынке товаров и услуг.

Таким образом, эффективный труд предопределяет эффективное производство и конкурентоспособность организации, а также является основой достойной заработной платы и фундаментом достойной жизни работников.

Наиболее полную, развернутую и всеобъемлющую трактовку понятия «достойный труд» дал Л.А. Костин: «достойный труд» как «высокоэффективный труд в хороших и безопасных производственных условиях, дающий работнику удовлетворение, возможность в полной мере проявить свои способности, навыки и мастерство, труд с достойной оплатой и справедливым распределением плодов прогресса, труд, когда права трудящихся защищены и они активно участвуют в деятельности организации, внося максимально возможный вклад в общее благополучие»¹.

¹ Костин Л.А. Достойный труд в XXI веке // Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость: круглый стол «Достойный труд в XXI веке». Юбилейные Ломоносовские чтения, посвященные 250-летию

Таким образом, емкое, однако самое что ни на есть точное, конкретное и всеобъемлющее определение достойного труда, на наш взгляд, всецело отвечает критериям и принципам, изложенным в Концепции достойного труда Международной организации труда.

Подготовка высококвалифицированных экономистов по труду и формирование на их основе инженерных секторов по прорывным управленческо-трудовым технологиям в организациях – важный фактор повышения эффективности труда, производства и обеспечения достойной жизни работникам. Апробация и широкое тиражирование подобного опыта – путь к развитию социального государства, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Список использованной литературы

1. Античный способ производства в источниках. – Л., 1933.
2. *Костин Л.А.* Достойный труд в XXI веке // Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость: круглый стол «Достойный труд в XXI веке». Юбилейные Ломоносовские чтения, посвященные 250-летию Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова (25 ноября 2005 г.). – М.: ТЕИС, 2005. – 422 с.
3. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. Постановление Госстандарта РФ от 26.12.1994 г. № 367 (ред. от 19.06.2012) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=135996&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.5386201473250909#047992033881731144>.
4. *Петти У.* Экономические и статистические работы. – М., 1940.
5. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. – М., 1993.

Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова (25 ноября 2005 г.). – М.: ТЕИС, 2005. – 422 с.

6. Учения Ксенофонта [Электронный ресурс]. URL: http://www.srines.com/book_1506_chapter_6_6._UCHENIJAKSENOFONTA.html (дата обращения: 15.04.2019).

О.С. Клишина, магистрант кафедры «Экономика труда и управление персоналом»,
научный руководитель – **А.Б. Вешкурова**, канд. экон. наук
г. Москва, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ТРУДА КАК НАУЧНОГО НАПРАВЛЕНИЯ

Экономика труда как наука имеет определенные задачи, на исследование и разрешение которых направлена деятельность по изучению различных ее аспектов. Именно исследование экономики труда как науки позволяет в дальнейшем разрабатывать методы практического применения полученных теоретических результатов. Какие перспективы развития экономики труда как научного направления существуют в настоящий момент?

Экономика труда охватывает различные аспекты трудовых взаимоотношений между разными субъектами: работодателями и сотрудниками, работодателями и государством, государством и обществом. Данная отрасль экономической науки изучает такие аспекты, как существующий рынок труда, рациональное использование трудовых ресурсов, статистика среднего значения заработной платы среди населения государства, стандартные нормы условий труда и т. д.¹

Экономика труда как наука охватывает большой спектр теоретических знаний, которые относят также к сфере социологии, менеджмента, психологии, аудита и т. д. Именно по этой причине данная наука рассматривает множество аспектов трудовых взаимоотношений, начиная с

¹ Алексеев О.А., Мухаметлатыпов Ф.У. Социоэкономическая модель труда и предпринимательства: монография. – Уфа: РИО БашГУ, 2015. – 278 с.

организационных и заканчивая контролем производственного процесса на коммерческих предприятиях. Следовательно, детальное изучение и дальнейшее развитие данной науки являются необходимыми для эффективного регулирования трудовых отношений между его субъектами: работодателями, государством, специалистами в разных сферах трудовой деятельности.

В настоящее время экономика труда имеет большие перспективы для дальнейшего развития, так как данная наука в достаточной степени не разработана. Условия, которые диктует рынок труда, систематически меняются, поэтому необходимо изучение новых аспектов экономики в сфере трудовых отношений. Именно по этой причине экономика труда всегда будет оставаться актуальной наукой, которая будет требовать проведения новых исследований¹.

На данный момент требуется раскрыть потенциал аспекта управления персоналом, в частности, соотношения заработной платы и объема работ, которые являются среднестатистическими в государстве по отношению к каждому конкретному виду профессиональной деятельности, организации рабочего процесса на коммерческих предприятиях, применения основных принципов менеджмента в работе с персоналом и т. д.

Для реализации всего потенциала экономики труда как научного направления необходимо установление эффективного взаимодействия между государством и учеными, проводящими свои исследования в данной сфере. Только таким образом возможно разработать механизм практического применения полученных теоретических знаний. Какие аспекты экономики труда как науки требуют изучения или более детального рассмотрения в настоящий момент? Среди них выделяют следующие:

- изучение статистики занятости населения и поиск способов для ее улучшения;

¹ Алексеев О.А. Стоимостное противоречие предпринимательства: системные и ценностно-мотивационные основания разрешения и созидания // European Social Science Journal. – 2015. – № 3. – С. 7-12.

- изучение кадрового и технического фактора, возникающего в процессе трудовых взаимоотношений;
- поиск методов рационального воспроизводства рабочей силы;
- синхронизация теоретических и практических основ экономики труда с нормами, которые регламентирует законодательная база;
- прогнозирование численности создаваемых рабочих мест (к примеру, в результате возникновения новых профессиональных направленностей: информационно-технологических, коммуникационных и т. д.)¹.

Выявление проблемных аспектов или пробелов в исследованиях в сфере экономики труда является первым шагом, который необходим для полного раскрытия имеющегося потенциала и дальнейшего развития данной науки. Помимо этого, следует использовать инновационные подходы по отношению к теоретическим исследованиям и их дальнейшему применению на практике. При этом необходимо осуществление контроля со стороны государственных органов, в функции которых входит регулирование трудовых взаимоотношений.

Таким образом, исследование экономики труда как научного направления имеет большое значение для создания в дальнейшем идеальной модели организации трудовых взаимоотношений и эффективного регулирования данной сферы государством. В настоящее время это научное направление имеет большой потенциал и перспективы для развития. Однако очень важно синхронизировать государственную деятельность в отрасли регулирования трудовых взаимоотношений и деятельность ученых, которые исследуют экономические науки и достигают теоретических результатов. Это позволит эффективно применять полученные результаты на практике при формировании государственной политики в сфере трудовых взаимоотношений, а также своевременно реагировать на новые тенденции, систематически возникающие на современном рынке труда.

¹ *Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество, культура: пер. с англ. под науч. ред. О.И. Шкаратана. – М.: ГУ ВШЭ, 2014. – 458 с.

Список использованной литературы

1. *Алексеев О.А.* Стоимостное противоречие предпринимательства: системные и ценностно-мотивационные основания разрешения и созидания // *European Social Science Journal*. – 2015. – № 3. – С. 7-12.
2. *Алексеев О.А., Мухаметлатыпов Ф.У.* Социоэкономическая модель труда и предпринимательства: монография. – Уфа: РИО БашГУ, 2015. – 278 с.
3. *Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество, культура: пер. с англ. под науч. ред. О.И. Шкаратана. – М.: ГУ ВШЭ, 2014. – 458 с.

Р.П. Колосова, д-р экон. наук, профессор,

М.В. Луданик, канд. экон. наук, доцент

г. Москва, МГУ им. М.В. Ломоносова

НОВЫЕ ТРЕНДЫ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

*(Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ,
проект № 18-010-00686)*

Продолжая идеи позиционирования экономики труда и как науки, и как предмета преподавания, в трактовках теории современной экономики труда, заложенных и внедренных в начале 90-х годов прошлого столетия на экономическом факультете МГУ им. М.В. Ломоносова¹, принципиально важно отметить тот неоспоримый факт, что и содержание и система научных представлений об экономике труда быстрыми темпами развивается, трансформируется, а внедрение этого нового знания в учебный процесс по подготовке нового поколения экономистов-трудоустроителей еще более актуально в сегодняшних меняющихся условиях.

В год столетия МОТ нельзя не отметить, что по многим теоретическим и прикладным аспектам отечественная исследовательская платформа по экономике труда развивалась и развивается в терминах, принятых мировым

¹ *Колосова Р.П., Линге Д.И.* Экономика труда на экономическом факультете: прошлое, настоящее, будущее // *Вестник Московского университета. Сер. 6. Экономика*. – 2011. – № 3. – С. 64-80; *Колосова Р.П., Бобков В.Н.* К новой экономике труда // *Уровень жизни населения регионов России*. – 2013. – № 6. – С. 12-13.

сообществом и представленных в конвенциях, рекомендациях и резолюциях этой организации. МОТ, как известно, дает в них институциональное закрепление норм для формирования и развития экономики труда и как науки, и как пространства управленческих решений, и как образовательной дисциплины, являясь международным институтом, курирующим трудовое направление на мировом пространстве на протяжении 100 лет¹. Кроме того, МОТ способствует созданию, воссозданию и развитию кафедр по экономике труда в высшей школе, в связи с чем выражаем нашу глубочайшую благодарность.

В настоящее время возникает острая необходимость ориентации трудовой сферы России на положения инициативы МОТ «Будущее сферы труда», в связи с чем резко возрастает методологическая, методическая и организационная значимость развития экономики труда в стране во всех ее ипостасях.

В рамках данной статьи сжато представлены позиции авторов по заявленной теме, касающиеся основных факторов современного развития экономики труда и отдельных новых векторов в научных исследованиях.

О предпосылках и направлениях развития экономики труда следует отметить следующее. Фундаментальный анализ многочисленных отечественных и зарубежных научных публикаций таких авторов, как Е.В. Ванкевич², Е.Ш. Гонтмахер, И.Е. Золин, В.Л. Иноземцев³, М. Интриллигейтор, Р.П. Колосова⁴, Э.Г. Кочетов, В.К. Ломакин, Т.Н. Лохтина, В.С. Паньков, С. Паринов, М. Кастельс, Г. Колодко,

¹ Будущее сферы труда глазами молодых ученых: сборник избранных статей. – М.: ТЕИС, 2019. – С. 1-10.

² Ванкевич Е.В. Национальный рынок труда и глобализация // Белорусский экономический журнал. – 2008. – № 4 (45). – С. 101-113.

³ Иноземцев В.Л. Глобализация и неравенство: что – причина, что – следствие [Электронный ресурс]. URL: <http://www.infeconomy.ru/theory/1286-2011-09-20-14-09-15.html>.

⁴ Колосова Р.П., Медведева Т.А. Социально-трудовые отношения в сетевой экономике // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 2015. – № 5. – С. 89-103.

A. Appadurai, W. Ellwood, P. Annyske, F. Bonnet, S. Dasgupta и многих других показал, что ведущие специалисты считают формирование качественных представлений об изменениях, происходящих в сфере труда и социально-трудовых отношениях (СТО), важнейшей задачей современной экономической науки.

Новый виток реформирования концептуальных основ экономики труда и как науки, и как учебной дисциплины во многом предопределяется: фундаментальными экономическими изменениями, а именно – социальной и экономической глобализацией; цифровой революцией и информатизацией трудовых процессов; глубокими изменениями в социокультурном контексте общества, его институциональными особенностями и т. д., в совокупности проецирующимися на систему социально-трудовых отношений и современный рынок труда. Последствиями для сферы труда считают следующие основные процессы: экономический рост без создания рабочих мест; либерализация, как экономическая, так и социальная; масштабная прекаризация (переход к неформальной, нерегулярной и незащищенной занятости); разрастание масштабов использования гибкого рабочего времени и неполной занятости; увеличение меры занятости отдельных групп населения и возрастающая безработица других групп; поляризация рабочих мест по квалификационному потенциалу, расширение зон риска в сфере труда и многое другое.

В условиях этого нового облика сферы труда и социально-трудовых отношений классические представления об архитектуре рынка труда, видах СТО и теориях, раскрывающих их содержание, не дают возможности получения реальной оценки их состояний, оперативной ориентации и тем более разработки эффективных методов по преодолению возникающих проблем. Заметим здесь, что наряду с новыми концептами не исчезают и привычные институты и механизмы, но постепенно наполняются совершенно иным содержанием, меняя весь социально-трудовой «ландшафт». Так, *традиционная трудовая и социальная статистика* (к примеру, в условиях

приватизации социальной сферы и появления новых субъектов ее регулирования) *перестает отражать состояние* дел и в образовании и в здравоохранении, а статистика рынка труда уже не дает адекватного представления о процессах, происходящих в сфере занятости¹.

Одной из отличительных черт современных социально-трудовых отношений становится всё более *заметная их этническая «окраска»*, что и предопределяет возросший интерес к проблемам этничности, межэтнических отношений, национальности в государстве, современном научном и общественно-экономическом дискурсе. Специфика трудовых отношений, вытекающая из соответствующих положений ислама, католицизма, протестантизма и других верований, под влиянием глобализации перестала быть внутривострановой, а также проблемой транснациональных компаний и трансформировалась во всеобщую².

Таким образом, в настоящее время научная область «сфера труда и социально-трудовые отношения» *резко расширяет список традиционных для нее предметов исследования* за счет дополнений, связанных с необходимостью их увязки с вышеназванными аспектами жизни общества. Традиционно эта область изучала: теории рынков труда и СТО, проблемы занятости, отношения вознаграждения, организации и эффективности труда, государственную политику в сфере труда и СТО, обучение и развитие работников, охрану труда и др.

Теперь же в процесс рассмотрения включаются: социокультурные характеристики и менталитет работников/работодателей, ценности в сфере труда, проблемы взаимосвязей в сфере труда и СТО, с одной стороны, и этики, справедливости, солидарности, кооперации вместо конкуренции и ограниченности социальных норм, с другой стороны; зависимость эволюции

¹ О проблемах статистики труда в условиях постиндустриальной занятости см., например: *Белчамбер Г., Шетань С.* Что считать работой? URL: http://columnru.global-labour-university.org/2013/09/blog-post_14.html.

² Социальный контекст экономического развития в XXI веке / отв. ред.: Е.Ш. Гонтмахер, И.В. Гришин, И.П. Цапенко. – М.: ИМЭМО РАН, 2016. – 238 с.

сферы труда и СТО от опыта предшествующего социального и экономического развития, а главное – от стратегии и моделей будущего развития; институциональные аспекты преобразования сферы труда, ее виртуализации в рамках цифровизации экономики, усиления влияния адептов поведенческой экономики, предопределяющая роль категорий неопределенности и риска в новых масштабах и форматах, новое понимание концепта компетенций и квалификаций и т. д.

В этой связи формируются новые проблемные поля высокой сложности, к примеру: проблема ценообразования на рабочую силу в цифровой экономике, методология оценки результатов труда, новые формы договорных отношений и трудовых договоров, проблема регламентов в сфере условий и охраны труда, проблема формирования профессиональных сообществ как альтернатива профессиональным союзам. Поэтому без глубоких научных исследований здесь не обойтись.

К сожалению, до настоящего времени на уровне государства не сформулированы стратегические цели и направления в развитии социально-трудовых отношений в экономике. Следовательно, возникает основа для противоречий между заявленными на уровне Правительства РФ целями построения социально ориентированной экономики и общества в целом в России и отставанием в развитии социально-трудовых отношений, соответствующих такому типу развития. В связи с этим проблемы, возникающие в сфере труда и социально-трудовых отношений, могут стать серьезным препятствием для дальнейшего развития страны.

Завершая статью, еще раз отметим, что ведущие отечественные и зарубежные исследователи в сфере труда и трудовых отношений главным вызовом для современного поколения ученых, а также их непосредственной ответственностью считают необходимость обновления идей, политики, институтов и главное – практики социально-трудовых отношений с целью реализации фундаментальной миссии экономики труда: повышения

эффективности труда, усиления равенства и социальной справедливости как на рабочем месте, так и в экономике и обществе.

Список использованной литературы

1. Будущее сферы труда глазами молодых ученых: сборник избранных статей. – М.: ТЕИС, 2019. – С. 1-10.
2. *Ванкевич Е.В.* Национальный рынок труда и глобализация // Белорусский экономический журнал. – 2008. – № 4 (45). – С. 101-113.
3. *Иноземцев В.Л.* Глобализация и неравенство: что – причина, что – следствие [Электронный ресурс]. URL: <http://www.infecconomy.ru/theory/1286-2011-09-20-14-09-15.html>
4. *Колосова Р.П., Линге Д.И.* Экономика труда на экономическом факультете: прошлое, настоящее, будущее // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. – 2011. – № 3. – С. 64-80; *Колосова Р.П., Бобков В.Н.* К новой экономике труда // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – № 6. – С. 12-13.
5. *Колосова Р.П., Медведева Т.А.* Социально-трудовые отношения в сетевой экономике // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 2015. – № 5. – С. 89-103.
6. О проблемах статистики труда в условиях постиндустриальной занятости см., например: *Белчамбер Г., Шетань С.* Что считать работой? URL: http://columnru.global-labour-university.org/2013/09/blog-post_14.html
7. Социальный контекст экономического развития в XXI веке / отв. ред.: Е.Ш. Гонтмахер, И.В. Гришин, И.П. Цапенко. – М.: ИМЭМО РАН, 2016. – 238 с.

РАЗДЕЛ 2. ЭКОНОМИКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Л.П. Арзамасцева, канд. экон. наук, доцент,

Г.А. Шкиренко, канд. экон. наук, доцент

г. Воронеж, Воронежский государственный университет

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Современный этап развития экономики базируется на широком распространении цифровых технологий как в сфере производства товаров и услуг, так и в сфере их потребления. Получают интенсивное развитие новые способы производства, основывающиеся на использовании облачных технологий, получении и обработке больших массивов данных (Big data, Smart data), а также применение робототехники и других прогрессивных IT-технологий, которые формируют принципиально новую систему мировой экономики. Цифровизация инфраструктуры, сферы услуг и производства, жизнедеятельности людей приводит к существенным изменениям не только в структуре спроса и предложения на рынке труда, но и к изменению форм и содержания труда. Физический труд заменяется интеллектуальным трудом, создающим, обрабатывающим, оценивающим информацию и участвующим в ее обмене. Именно цифровизация экономики во многом способствует ускорению и упрощению этих процессов.

Трансформация трудовой деятельности происходит под влиянием развития автоматизации, роботизации, применения сетевых технологий, облачных технологий, искусственного интеллекта, самообучающихся алгоритмов. Труд всё в большей степени осуществляется в цифровом пространстве, что качественно изменяет средства и предметы труда, формы взаимодействия работников в трудовом процессе, степень прозрачности и контролируемости качества выполнения трудовых функций.

В итоге труд приобретает персонафицированный характер, обусловленный взаимосвязью его содержания с личностными характеристиками самого работника. Указанные обстоятельства создают базу

для адекватного восприятия результатов труда со стороны работника и работодателя и их справедливой оценки.

Информация в итоге сегодня выступает в качестве промежуточного или конечного результата трудовой деятельности и с этой точки зрения отражает личностные характеристики работника (общую эрудицию, аналитические способности, скорость мышления и умение принимать решения, коммуникабельность, умение работать в команде, готовность к постоянному личностному развитию и корректировке профессионально-квалификационной траектории и т. д.), что обусловлено их влиянием на эффективность труда.

Указанные трансформационные процессы неизбежно оказывают влияние на характер и динамику развития рынка труда и системы занятости.

Основными тенденциями развития рынка труда в условиях цифровизации становятся следующие: размывание границ между отраслями и видами деятельности и формирование потребности в качественно новых работниках, обладающих цифровыми и иными инновационными компетенциями; возникновение новых профессий на фоне отмирания ряда традиционных; ужесточение требований к претендентам на рабочие места; развитие гибких форм трудоустройства и повышение профессионально-квалификационной и межотраслевой мобильности рабочей силы; распространение дистанционной занятости за пределами места проживания рабочей силы; обострение диспропорции между спросом и предложением на рынке труда (снижение потребности в работниках традиционных для индустриальной экономики профессий и дефицит специалистов, обладающих компетенциями в области ИТ-технологий); расширение масштабов нетипичной занятости и усиление ее прекаризации; нарастание угрозы роста безработицы и социальной незащищенности низкоконтурного сегмента рабочей силы¹.

¹ Арзамасцева Л.П., Шкиренко Г.А. Человеческие ресурсы в цифровой экономике: требования и условия формирования / Л.П. Арзамасцева, Г.А. Шкиренко // Инновационные доминанты социально-трудовой

Особого внимания заслуживает всё большее распространение использования гибких форм занятости, способствующих обеспечению сбалансированности интересов всех субъектов рынка труда в условиях цифровизации экономики. Наибольшее развитие и значимость сегодня приобретают такие традиционные формы трудоустройства, как работа по временным гражданско-правовым контрактам (подрядам); надомничество, в том числе на условиях самозанятости, индивидуальной трудовой деятельности, индивидуального предпринимательства; частичная, временная, непостоянная занятость; эпизодическая работа и работа по вызову. Одновременно широкое распространение получают современные формы гибкой занятости, такие как заемный труд, агентская занятость (аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала), проектная работа, работа по гибкому графику, дистанционная или удаленная занятость (телезанятость или телетруд) и пр.¹

Выделенные тенденции обуславливают изменение требований к качественным характеристикам работников в цифровой экономике, структуре и содержанию компетенций специалистов.

В составе базовой модели компетенций специалиста можно выделить следующие блоки: социально-личностные и профессиональные характеристики. К социально-личностным компетенциям следует отнести такие, как: системность и креативность мышления; инициативность и мотивированность на высокие достижения; готовность к инновациям и саморазвитию; организованность и адаптированность к изменениям внешней среды; коммуникативность и умение работать в команде; кросскультурность.

сферы: экономика и управление: материалы ежегодной Международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (19-е заседание), 23 мая 2019 г. / ред. колл.: А.А. Федченко, О.А. Колесникова; ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»; Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение). – Воронеж: Издательство «Истоки», 2019.

¹ Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: монография / гл. науч. ред. д-р экон. наук, проф. В.Н. Бобков. – М.: Изд-во Реал Принт, 2017.

Важнейшими профессиональными компетенциями можно считать высокий уровень профессиональных знаний и квалификации; компетентность и результативность; обладание навыками использования информационно-коммуникационных технологий в прикладной профессиональной деятельности; способность к оценке и анализу информации; профессиональный кругозор и владение смежными профессиями и трансдисциплинарными компетенциями; владение аналитическими навыками и умение работать с большими данными¹.

Исходя из объективных потребностей цифровой экономики формируются требования к системе подготовки специалистов, адаптированных к быстро меняющимся требованиям рынка труда и эффективной профессиональной деятельности.

Современная модель многоуровневого профессионального образования должна строиться на основе использования инновационных форм и методов обучения, формировать у человека потребность к саморазвитию и готовность к непрерывному повышению квалификации и личностному развитию на протяжении всей жизни. Ее принципиальным отличием должна стать не просто ориентация на онлайн-образование, а формирование внутренней мотивации к обучению, активной образовательной деятельности обучаемого, построению и постоянной корректировке индивидуальной образовательной траектории.

Базовым способом достижения качественного развития человеческих ресурсов будет выступать процесс непрерывного обучения, профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации,

¹ Арзамасцева Л.П., Шкиренко Г.А. Человеческие ресурсы в цифровой экономике: требования и условия формирования / Л.П. Арзамасцева, Г.А. Шкиренко // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление: материалы ежегодной Международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (19-е заседание), 23 мая 2019 г. / ред. колл.: А.А. Федченко, О.А. Колесникова; ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»; Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение). – Воронеж: Издательство «Истоки», 2019.

ориентированный на совершенствование исполнительских качеств и активизацию творческих способностей, способствующий приобретению новых знаний и компетенций, созданию условий для саморазвития и самореализации личности. С этой целью необходимо активно развивать корпоративные университеты, учебные центры, бизнес-школы и пр., которые профильно ориентированы под потребности заказчика обучения и учитывают специфику бизнеса и уровень подготовки обучаемых. Необходим также поиск новых актуальных направлений и форм взаимодействия системы образования и бизнес-структур. Только совместными усилиями образовательных учреждений и субъектов социально-экономического развития будет определяться эффективность профессионального образования, компетентность рабочей силы и удовлетворение кадровой потребности цифровой экономики, что обеспечит построение и гармоничное развитие современной модели занятости.

Список использованной литературы

1. *Арзамасцева Л.П., Шкиренко Г.А.* Человеческие ресурсы в цифровой экономике: требования и условия формирования / Л.П. Арзамасцева, Г.А. Шкиренко // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление: материалы ежегодной Международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (19-е заседание), 23 мая 2019 г. / ред. колл.: А.А. Федченко, О.А. Колесникова; ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»; Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение). – Воронеж: Издательство «Истоки», 2019.

2. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: монография / гл. науч. ред. д-р экон. наук, проф. В.Н. Бобков. – М.: Изд-во Реал Принт, 2017.

Г.М. Ариффулина, канд.экон.наук

г. Москва, Министерство энергетики Российской Федерации

ЭКОНОМИКА ТРУДА В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Указом Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы»¹ было принято решение о магистральном направлении для развития цифровой экономики в России. С внедрением цифровых технологий труд как процесс значительно трансформировался, что, безусловно, сказывается на экономике труда и на требованиях к компетенциям специалистов данной области.

Цифровая эпоха изменила наши представления о рабочем пространстве, о том каким должен быть сервис и о том, как управлять бизнесом.

Современный экономист по труду должен не только понимать, как внедрение цифровых технологий отражается на производительности труда персонала и эффективности бизнес-процессов, но и лично владеть навыками по работе с диджитал-инструментами.

По мнению российских специалистов по управлению персоналом, 2017 год стал подготовительным периодом для перехода к парадигме цифрового HR. В сфере деятельности экономистов по труду, на мой взгляд, подобный переходный момент еще не настал.

При этом имеются определенные тренды цифровизации отдельных процессов, например мониторинг производительности. Технические возможности позволяют сегодня проводить исследование и оценку персонала так часто, как это необходимо для эффективного развития бизнеса. Иными словами, оценка может производиться не один раз в год, а раз в месяц или в неделю, или даже в режиме импульсной оценки при проведении каких-либо

¹ Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216363/ (дата обращения: 15.04.2019).

значимых изменений в компании. Кроме того, показатели оценки могут сопрягаться между собой и сопоставляться с другими показателями компании, например показателями эффективности, динамики внедрения инноваций, опытом каждого сотрудника.

Или, например, автоматизация рабочего места. Довольно долго отделы труда и заработной платы организаций выполняли рутинную сервисную функцию для сотрудников в части предоставления информации о днях отпуска, заработной плате, о графике работы в выходные и праздничные дни и о другой важной информации для сотрудников.

Значимым цифровым трендом становится рост самостоятельности сотрудников в этом аспекте. Искусственный интеллект, автоматизация процессов получения информации и документации, непосредственно связанной с выполнением сотрудником своих обязанностей, освобождают кадровиков и экономистов от задач информационного сопровождения, тем самым снижая временные затраты.

Новым вызовом для специалистов в области экономики труда и IT-разработчиков станет создание программных продуктов, действительно способствующих росту производительности труда. Именно такие специалисты востребованы корпоративным сектором.

В Программе «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденной 28.07.2017 г. Распоряжением Правительства Российской Федерации № 1632-р, выделено восемь важнейших направлений развития цифровой экономики в России на период до 2025 года, одно из которых – «Кадры и образование»¹.

Задачи образовательных организаций высшего образования на современном этапе – обеспечивать актуальность образования, регулярно

¹ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28.07.2017 г. № 1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации». URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (дата обращения: 20.04.2019).

обновлять и создавать новые образовательные программы в связи с изменениями конъюнктуры рынка.

В разрабатываемом профессиональном стандарте «Специалист по экономике труда» необходимо учесть актуальные требования к компетенциям специалиста новой цифровой эпохи.

В условиях постоянно меняющихся требований рынка труда предполагается, что профессиональные стандарты будут актуализироваться каждые 3-5 лет, что предполагает трансформацию знаний, умений и навыков работников, в том числе и у экономистов по труду.

При этом HR-руководители должны четко понимать стратегические задачи организации и всегда быть на шаг впереди, транслируя данные задачи в образовательные организации через профессиональные стандарты и своевременно трансформируя их в образовательные стандарты. Только так звенья одной цепи «образовательная организация – выпускник – работодатель» замкнутся и смогут функционировать в едином темпе цифровой экономики.

Список использованной литературы

1. Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216363/ (дата обращения: 15.04.2019).

2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28.07.2017 г. № 1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации». URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (дата обращения: 20.04.2019).

А.Б. Кондрашихин, д-р экон. наук, профессор
г. Севастополь, Институт экономики и права (филиал) ОУП ВО «АТиСО»

ТРУД В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ: ПЕРСПЕКТИВЫ НАУЧНЫХ ИЗЫСКАНИЙ

Стремительное внедрение цифровых машин, приборов и технологий в систему производительных сил (ПС) общества и повседневность бытия граждан изменяет содержание экономики труда, генерирует повышенные риски вследствие взаимодействий человека с оцифрованной внешней средой. Правительства стран, хозяйствующие субъекты и рядовые работники принимают меры к повышению компьютерной грамотности, комфортному пребыванию в условиях доминирования цифровых инструментов в экономике, а ученые ставят предметом исследования новое содержание труда в цифровых полях. Отсюда объяснимым становится высокий исследовательский интерес к тематике цифровизации, в том числе связанной с ключевыми социально-экономическими категориями труда¹, его производительности и социальной защищенности трудящихся.

Труд выступает не просто базовым понятием теории ПС, но и многомерной общественно-политической, правовой, морально-этической категорией современных научных исследований. «Труд – целесообразная деятельность человека, направленная на видоизменение и приспособление предметов природы для удовлетворения своих потребностей»². Отмечается решающая роль труда в формировании и развитии человека, фактически приравнивающая труд к важнейшей потребности индивида в любой общественно-экономической формации. Там же даются толкования пяти понятиям, синонимично связанным с корнем сегодняшней цифровизации,

¹ Гришина Т.В. Социальная ответственность как социально-экономическая категория // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 5. – С. 44-50.

² Советский энциклопедический словарь. – М.: «Советская Энциклопедия», 1980. – С. 1369.

преимущественно в форме прилагательного «цифровой» (вычислительная машина, индикаторная лампа и др.)¹.

Труд человека осуществляется в системном взаимодействии совокупности ПС и фактически присутствующими организационными формами средств производства, предметов труда, технологий, информационного обеспечения, ресурсного потенциала. Цифровизация как организационно-экономическое явление способна многосторонне воздействовать практически на любой компонент системы ПС. В этом плане ее последствия могут создавать для конкретного работника (труженика) риски (отсутствие или недостаточность определенного навыка работы в цифровой среде с непрерывным обновлением параметров; понижение в должности; выбытие части трудовой функции вследствие передачи ее операционного содержания компьютеризированному рабочему месту, роботу, технологической линии; невозможность квалифицированно сориентироваться в новых форматах предоставления данных, информации; другие риски) или даже угрозы (потеря рабочего места; недостаточность квалификации для качественного выполнения обновленных трудовых функций; отсутствие профильного образования, социальной возможности адаптироваться под цифровые стандарты; другие). В таком понимании цифровизация может восприниматься как фактор, катализирующий научные разведки, а в экстраполяции на группу людей, интересы которых оказываются затронутыми внедрением ИТ-ресурсов (коллектив, социально-экономическая система города или региона), – как настораживающий, негативный фактор в организации производства или общественного бытия.

Сравнительно новые для системы ПС понятия цифровой среды и цифровизации в наиболее общем понимании предполагают перевод сетей связи, теле- и общественных коммуникаций на высокоскоростные цифровые

¹ Ibid. – С. 1490.

каналы связи¹, что влечет изменения в характере труда практически каждого работника, связанного с предметом таких изменений, и должны отражаться в научном содержании экономики труда. В настоящее время это затрагивает абсолютно все сферы общественного производства и все категории граждан. Например, в предмете педагогического труда расширение доступа учащихся (слушателей) к цифровым ресурсам информации несет риски коренных изменений трансформации – от дидактики передачи смыслового контента и контроля уровня его усвоения аудиторией до принципиально новых подходов к формированию навыков быстрого поиска необходимых знаний (данных) в цифровом облаке информации вместо усвоения конкретных знаний, формулировок, формул или схем². Всё это потребует также дополнительных ассигнований, в частности, из средств бюджета³.

Положительные аспекты цифровизации отмечают многочисленные эксперты, главным образом связывая их с грядущим расширением экономического пространства для тружеников ИТ-сектора, авторов инноваций, а также в разрезе выхода на международные рынки⁴. Рассматривается также многогранность термина «цифровизация» и множественность ее толкований сегодня (например, электронные товары и сервисы на основе электронных форм торговли, хозяйствования с целью получения прибыли, коммерции). В первую очередь говорится о трансформации в цифровую оболочку системы экономических отношений современного общества и его ПС.

¹ Цифровизация // Википедия [Электронный ресурс]. URL: <http://xn----etbwyb7e.xn--p1ai/energeticheskij-slovar.html> (дата обращения: 10.04.2018).

² Современное технологическое образование в школе: вызовы времени. Веб-конференция Московского городского педагогического университета. Москва, 20.04.2017 г.

³ О бюджетных ассигнованиях на реализацию первоочередных мероприятий программы «Цифровая экономика Российской Федерации». Распоряжение Правительства РФ от 29 марта 2018 года № 528-р.

⁴ *Шерстобитов С.* Для роста цифровой экономики необходимо развивать национальный ИТ-сектор, стимулировать создание инновационных технологий, сотрудничать для их развития на международном уровне [Электронный ресурс]. URL: <http://bit.samag.ru/uart/more/67>.

Известны и явные преимущества, полученные от тенденций цифровизации экономики и учитываемые в научном анализе: снижение стоимости платежей (трансферта) и услуг; появление новых источников дохода и рабочих мест (в том числе виртуальных); повышенная доступность услуг, реализуемых в сетевой электронной форме; ускоренная глобализация рынков; высокая по сравнению с традиционными технологиями степень адаптации продукта под требования потребителя (иногда почти мгновенная); новое качество информационного контента для потребления (образовательный, научный, развлекательный и другие сектора).

В повседневности цифровизация представлена перепланировкой традиционного информационно-коммуникационного пространства в плоскость цифровых инструментов: реестр государственных услуг, коммунальные платежи, запись на прием к врачу в системе здравоохранения, организация технического осмотра транспортного средства и множество других. Все они касаются категории «труд» и выполнения трудовых функций в общественном секторе ПС, составляя предмет исследования экономики труда. Сегодня имеется целый ряд категорий наших сограждан, которые фактически оказываются вытесненными такими инструментальными методами из общественной системы ПС. Сложности создаются цифровизацией для многих пенсионеров и лиц, не работающих с персональными компьютерами по разным причинам. Для них закрытой становится экономика с виртуальными возможностями, возникшими как результат ее цифровизации, использования и распространения ИТ-ресурсов вместо традиционно используемых трудовых ресурсов. Целесообразным в дальнейшем видится исследование социальных последствий от внедрения цифровой экономики, а также разработка методик поддержки категорий граждан, испытавших ее негативные последствия, как предмета изучения экономики труда в паспорте ВАК для специальности 08.00.05.

Список использованной литературы

1. *Гришина Т.В.* Социальная ответственность как социально-экономическая категория // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 5. – С. 44-50.
2. *Давтян М.А.* Финансовая политика Российской Федерации в условиях неопределенности // Труд и социальные отношения. – 2013. – № 10. – С. 83-92.
3. О бюджетных ассигнованиях на реализацию первоочередных мероприятий программы «Цифровая экономика Российской Федерации». Распоряжение Правительства РФ от 29 марта 2018 года № 528-р.
4. Советский энциклопедический словарь. – М.: «Советская Энциклопедия», 1980. – 1600 с.
5. Современное технологическое образование в школе: вызовы времени. Веб-конференция Московского городского педагогического университета. Москва, 20.04.2017 г.
6. Цифровизация // Википедия [Электронный ресурс]. URL: <http://xn----etbwyb7e.xn--p1ai/energeticheskij-slovar.html>. (дата обращения: 10.04.2019).
7. *Шаниро С.А.* Организационная культура. – М.: КНОРУС, 2017. – 256 с.
8. *Щербаков Ю.И.* Проблемы вузов в сфере управления и пути их решения // Мир науки, культуры, образования. – 2015. – № 2 (51). – С. 150-151.
9. *Шерстобитов С.* Для роста цифровой экономики необходимо развивать национальный ИТ-сектор, стимулировать создание инновационных технологий, сотрудничать для их развития на международном уровне [Электронный ресурс]. URL: <http://bit.samag.ru/uart/more/67> (дата обращения: 10.04.2019).

Е.К. Самраилова, д-р полит. наук, профессор
г. Москва, Российский университет транспорта (РУТ(МИИТ))

НАУКА «ЭКОНОМИКА ТРУДА» В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ: ВЫЗОВЫ ВРЕМЕНИ

Развитие науки «экономика труда» предполагает продолжение следующих исследований: сущности, содержания, характера труда и деятельности человека в процессе его осуществления; закономерности функционирования рынка труда и занятости населения в меняющихся векторах экономики, ее новых цифровых технологиях; состояния и динамики социально-трудовых отношений и рекомендаций в сфере их регулирования; мотивационных моделей, которыми обеспечивается эффективная трудовая деятельность; систем трудового вознаграждения по отношению к различным категориям работников при учете факторов его дифференциации; систем управления трудом на предприятиях, в том числе производительности, организации и нормирования труда; экономических предпосылок увеличения эффективности трудовой деятельности; а также экономических проблем в сфере труда в мировой и национальной экономике, методов их разрешения.

С цифровой трансформацией экономика труда как наука получает дополнительный импульс – это, прежде всего, организованное и систематизированное знание. Трудно представить современного экономиста по труду, работающего в крупных корпорациях и не владеющего программными продуктами, не использующего цифровые платформы, такие как стандартные приложения по учету и контролю рабочего времени сотрудников, контролю времени почасовиков, консультантов, сервисных работников и т. п., стандартные приложения по онлайн-обучению. Известные провайдеры – Evolv, поглащенная Cornerstone, Good. co, IBM/Kenexa, Kaisen, Roundpegg, Jobfig, Logi-Serve, Smarterer уже предоставляют возможность использовать технологии социального зондирования (social sensing) с тем, чтобы проводить корреляционный анализ связей между данными о персонале (возраст, пол, образование, набор профессиональных компетенций,

способности к обучению и переключению на иные виды труда в организации и др.) с индивидуальной эффективностью и перспективами личностного профессионального роста. Эволюция науки о труде с переакцентированием на эффективность труда и занятости, эффективность затрат на персонал и экономику персонала, производительность труда меняет наполнение труда экономиста, вовлекая его в технологии больших данных (BigData). Крупные поставщики программных продуктов (SHL, Kenexa (IBM), DDI, Korn Ferry) продают специализированные системы оценивания индивидуальных результатов труда и его эффективности, характеристик лучших работников.

Программные продукты – это огромный рынок: каждая компания, в которой работают более 10 сотрудников, имеет программное обеспечение, помогающее планированию и анализу, решению задач оптимизации по всем направлениям деятельности предприятия. Переход к цифровым технологиям в экономике, общественной и социальной жизни – это необходимость, рожденная характером современной жизни, это путь от «чистой» математики к математике «машинной». Несмотря на кажущуюся абстрактность современных математических теорий, они возникли естественным путем в процессе изучения окружающего мира и являются необходимой составной частью нашего представления о мире. Развитие математики тесно связано с развитием человеческих ресурсов, промышленности, транспорта, смежных наук и т. д. Да, эта связь опосредована, было бы наивным примитивизмом пытаться связать доказательство каждой конкретной теоремы или даже возникновение новой математической теории с конкретным техническим фактом. Существует ли в настоящее время концептуальная модель организации цифровой экономики, дающей эффект «российского экономического чуда» и способствующей переходу к новому экономическому укладу? Похоже, что вопросов больше, чем ответов. «Оцифровать» экономику и создать виртуальную реальность в условиях экономики страны, где требует развития реальный сектор и стоят задачи перехода к производственной экономике, пока не достижимо, хотя приметы

«цифровой экономики» как системы экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании цифровых информационно-коммуникационных технологий, становятся всё более очевидными.

Напрашивается закономерный вопрос: насколько привлекательно для молодежи экономическое образование с серьезной математической подготовкой, образование в области информационных технологий с прикладным акцентом на задачи экономики труда? Системное программирование ориентировано на решение прикладных задач, а постановка задач, их алгоритмизация в области управления трудом, персоналом, анализа трудовых показателей должны осуществляться экономистами по труду. Убеждена, что математика как особая культура мышления является основой подготовки экономистов по труду.

Так, согласно показателям принятой Правительством РФ в июле 2017 года программы «Цифровая экономика Российской Федерации», к 2024 году у нас планируется: «Количество выпускников образовательных организаций высшего образования по направлениям подготовки, связанным с информационно-телекоммуникационными технологиями, – 120 тыс. человек в год». Количество выпускников высшего и среднего профессионального образования, обладающих компетенциями в области информационных технологий на среднемировом уровне, – 800 тыс. человек в год (пункт VI «показатели Программы»)¹.

На сегодняшний день 13 тыс. выпускников для самых сильных вузов (80-100 баллов) и 108302 для средних (60-80 баллов – всего от 60 до 100 (будем считать, что этот уровень приемлем для обучения в техническом вузе), это как раз около 120 тыс. «приличных» абитуриентов. Однако не все пойдут (и попадут) в вузы, не все выберут технические специальности и т. д.,

¹ Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (дата обращения: 26.03.2019).

но их число гораздо меньше количества бюджетных мест по техническим специальностям¹. Чтобы в 2024 году было 120 тыс. выпускников вузов только по IT-специальностям, таких абитуриентов должно быть уже сегодня в разы больше. Современные задачи защиты информации, компьютерной безопасности, кибервойны встают на первое место, а обеспечить это 40 баллами по ЕГЭ невозможно. Это «тяжелая» математика.

В эпоху наукоемких, информационно-компьютерных технологий, когда модернизация сферы труда и всей жизни общества требует высококвалифицированных работников и, следовательно, наращивания образовательной мощи государства, у нас в стране образование стало «яблоком раздора», хотя именно выбор модели образования – это выбор стратегического пути развития общества и государственности.

Сформулируем очевидное предположение – в мире складывается новая архитектура образовательного пространства, вероятно к 2035 году глобальная образовательная инфраструктура и образовательное пространство будут сформированы. Произойдет переход образования от обучения в начале жизни к обучению всю жизнь с учетом новых координат пенсионного возраста и темпов обновления информационного пространства, с соответствующим расширением образовательной инфраструктуры за пределы школьно-вузовской системы и становлением локальных, национальных и глобальных образовательных экосистем.

Ситуация с (массовым) математическим образованием у нас в стране сложная, и положения программы «Цифровая экономика» в той части, в которой она касается численных показателей образования, заведомо не будут выполнены. Изменить сложившуюся ситуацию в системе образования школа-вуз в сторону инженерно-экономического направления возможно,

¹ Шарова А.Б. ЕГЭ как способ вводить в заблуждение начальство и общество [Электронный ресурс]. URL: <http://rusrand.ru/analytics/ege-kak-sposob-vvodit-v-zablujdenie-nachalstvo-i-obschestvo> (дата обращения: 26.03.2019).

если вернуться на десятилетия назад к методологии колмогоровского математического образования.

Список использованной литературы

1. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (дата обращения: 26.03.2019).

2. Шарова А.Б. ЕГЭ как способ вводить в заблуждение начальство и общество [Электронный ресурс]. URL: <http://rusrand.ru/analytics/ege-kak-sposob-vvodit-v-zablujdenie-nachalstvo-i-obschestvo> (дата обращения: 26.03.2019).

В.П. Третьяк, д-р экон. наук, профессор

г. Москва, Российский университет транспорта (РУТ(МИИТ)),

О.А. Сагина, канд. экон. наук

г. Москва, Московский государственный университет технологий и управления им. К.Г. Разумовского (Первый казачий университет)

РЕВОЛЮЦИЯ 4.0 И ПРЕОДОЛЕНИЕ УГРОЗЫ РОСТА БЕЗРАБОТИЦЫ

Индустриальная фаза экономического развития, в рамках которой сформировались контуры современного восприятия рынка труда, завершается. Считается, что рынок занятости населения тождественен рынку наемного труда. Новая же *постиндустриальная* фаза развития экономики, видимо, предполагает корректировку в восприятии современного рынка наемного труда, особенно с момента вступления в силу четвертой промышленной революции, при которой за счет применения постиндустриальных технологий требуется меньше наемного труда.

Каждый новый, более прогрессивный технологический уклад, как правило, нуждается в *уменьшении занятых* в сфере производства, то есть приводит к сокращению традиционных рабочих мест, соответственно предшествующих или уходящих технологических укладов, не говоря об

изменении качественного состава рабочей силы. С этих позиций безработица на рынке традиционной занятости грозит нарастанием. Но прогрессивные или постиндустриальные уклады предполагают изменения в структуре наемного труда.

Профессор Шваб видит три причины, по которым сегодняшние перемены следует считать не простым продолжением третьей промышленной революции, а началом четвертой. Это скорость, с которой происходят перемены; их размах и системный характер последствий¹. Когда завершится революция 4.0, фактически перестанут доминировать не только *кустарные* технологические уклады, но и утратят господствующее положение также и *индустриальные* технологические уклады. Революция 4.0 по сути своей есть могилищик *индустриальных* технологических укладов, а следовательно, является и толчком к *трансформации* рынка труда в классическом его понимании.

Со второй половины XX века по всем признакам начался закат индустриальной эпохи развития мировой экономики. Так, Дерик Прайс написал книгу «Наука о науке». Всё чаще стали называть новые технологии постиндустриальными. В частности, Дэниел Белл создал свое «Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования» (1973). Появляются статьи и книги Элвина Тоффлера. Его «Третья волна»² стала поворотной в объяснении тенденций, которые сейчас именуются технологиями 4.0.

В это же время, в рамках марксистской концепции в СССР, появляется книга Н.В. Хессина³ «В.И. Ленин о сущности и основных признаках товарного производства» (1968), в которой важное место уделено раскрытию ленинского тезиса о *подрыве* товарного производства при империализме.

¹ Мануков С. 4-я промышленная революция в Давосе. URL: <http://expert.ru/2016/01/21/chetvertaya-promyishlennaya-revolyuetsiya> (дата обращения: 14.02.2018).

² Toffler Alvin. The Third Wave, 1980.

³ Хессин Н.В. В.И. Ленин о сущности и основных признаках товарного производства. – М.: МГУ, 1968. – 193 с.

Допущение *подрыва* товарного производства предполагает наличие форм проявления этого перехода. Между тем рыночные отношения есть сторона товарной организации хозяйства, всего лишь определенный ракурс рассмотрения товарного производства. Поэтому у исследователей, признающих *преходящий характер* товарного хозяйствования, не вызывает сомнения то, что это явление зарождается, достигает апогея¹ своего развития, но при известных обстоятельствах обязательно начнет уступать место более развитой форме организации производства (подобно тому, как натуральное хозяйство постепенно вытеснялось и вытесняется товарным производством).

Важнейший момент товарного производства фиксирует необходимость *связи производителей через рынок*. Это означает, что созданное обособленным производителем не потребляется им самим, а производится для других, то есть для покупателей. В то же самое время производитель вправе реализовать свою продукцию по собственному выбору, что в конечном счете приводит к тому, что производители начинают осуществлять работу на *неизвестного и свободного потребителя*².

Эволюционный характер развития технологических укладов, по нашему мнению, имеет следующую тенденцию: от *кустарного* производства, где практически все изделия были уникальны, создавались в соответствии с индивидуальными запросами заказчика; через *машинную* стадию производства, обеспечивающего массовое предложение однотипных изделий; к *индивидуализированному* массовому производству, способному создавать изделия в массовом порядке и удовлетворять индивидуальные запросы покупателей. Отсюда рынок труда и, в частности, безработица будут трансформироваться под действием *постиндустриального индивидуализированного* массового производства.

¹ Апогею развития товарного производства соответствует вовлечение работников в качестве наемных рабочих.

² Третьяк В.П. Прямые хозяйственные связи в социалистической экономике. – Л.: Изд-во ГУ, 1986. – 242 с.

Каждый новый, более прогрессивный технологический уклад, как правило, нуждается в уменьшении числа занятых, не говоря уже об изменении качественного состава рабочей силы. Например, Д. Белл представляет общество будущего из трех социальных классов: «творческой элиты ученых и высшей профессиональной администрации»; «среднего класса» инженеров, научных сотрудников и, наконец, «пролетариата умственного труда» – техники, ассистенты, младшие сотрудники, лаборанты¹. *Видимость* размывания классовой структуры в условиях постиндустриального или информационного общества *подчеркивает*, что измерение труда, осуществляемое только в рабочее время, не совсем точно. Кроме рабочего времени, затраты рабочей силы наемных работников не в полной мере отражают реальное ее расходование. Слабо учитывается креативный аспект наемного труда.

Замещение человеческого труда машинами на новом уровне К. Маркс объяснил еще в «Экономических рукописях 1857-1859 годов»: «Труд перестал охватывать процесс производства в качестве господствующего над ним единого начала»². На смену живому труду приходит овеществленный труд, осуществляемый системами машин, которые организованы как абстрактная неживая рабочая сила с помощью науки (или знаний). В перспективе живой труд, по мысли Маркса, вообще должен будет стать «бесконечно малой силой», служащей минимально необходимым придатком для «могучего организма» системы машин.

Традиционные фабрики и офисы второй волны промышленного прогресса «с тысячами людей под одной крышей будут очень редкими в высокотехнологичных странах будущего»³. «Когда начнется игра по правилам третьей волны, структура корпораций, как и большинства других организаций, значительно изменится. ...Вместо принципа «чем больше, тем

¹ Bell D. The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting. – N.Y.: Basic Books, 1973. – 616 s.

² Маркс К., Энгельс Ф. Собрание сочинений. – М.: Политиздат, 1969. – Т. 46. – Ч. 2. – С. 204-206.

³ Тоффлер Э. Третья волна = The Third Wave, 1980. – М.: АСТ, 2010. – С. 424.

лучше», в обществе третьей волны возобладает принцип «адекватных масштабов»¹.

Мониторинг форм оценки свободного времени – важнейшая задача перехода к высшим технологическим укладам. При этом и Д. Белл, и К. Маркс обращают внимание на то, что мерилom всё более становится не столько рабочее время, сколько свободное время индивида и общества. В постиндустриальном обществе наблюдается переход от принуждения и учета *рабочего времени* к *креативной* свободе, основанной на использовании *свободного времени* индивида и общества.

Нам представляется, что *подрыв* товарного производства и формирование постиндустриальной или информационной, или экономики знаний влечет констатацию гибели индустриальной эпохи, при этом наметился переход к оценкам свободного времени креативного труда наемных работников. Исходя из этого и следует выбирать соответствующие формы занятости, в которых содержатся оценки затрат креативного труда наемных работников.

Авторы видят в качестве форм, содержащих элементы оценки креативного труда на базе использования свободного времени, следующие:

- волонтерство или добровольчество;
- создание системных доступных технопарков, где творческие работники могли бы проверять свои гипотезы, или обеспечение доступа к информации, обучению и ресурсам, необходимым для проверки творческой гипотезы;
- формирование премиальных фондов, оценивающих креативный добровольный труд в свободное время граждан;
- проведение конкурсов, оценивающих результаты творческих усилий граждан.

Необходимо наладить мониторинг форм, связанных с использованием *свободного времени*. Один из возможных вариантов ведения мониторинга –

¹ Там же. – С. 565.

использование технологии Форсайт¹. Форсайт вошел в нашу жизнь относительно недавно. Желание людей заглянуть в будущее существовало во все времена. При этом Форсайт всегда подразумевает участие (зачастую путем проведения интенсивных взаимных обсуждений) многих экспертов из всех сфер деятельности, в той или иной степени связанных с тематикой конкретного форсайт-проекта, а иногда и опросы определенных групп населения (жителей региона, молодежи и др.), прямо заинтересованных в решении проблем, обсуждаемых в рамках проекта.

Возвращаясь к динамике развития рынка труда в условиях подрыва товарного производства, можно отметить, что наряду с формами наемного труда, основанными на рабочем времени, активно появляются формы труда, базирующиеся на свободном времени². Следовательно, рынок труда, сформированный товарным производством в апогее своего развития (капиталистическое хозяйство), начинает раздваиваться. Наемный труд в рамках индустриальных технологических укладов оценивает только рабочее время. В постиндустриальной экономике предпринимаются попытки оценивать творческий труд. Именно эти формы или параметры Outputs и Outcomes в терминологии форсайт-технологии³ являются проявлением таких изменений.

Мониторинг на стадии постфорсайт проводится по параметрам Outputs и Outcomes, таким образом выполняется «замер глубины» происходящих

¹ Форсайт проходит три стадии: предварительную, или предфорсайт (Pre-foresight stage), когда определяются пользователи Форсайта и пропагандисты и формулируется декларация целей и задач предвидения Форсайта. Вторая стадия, или собственно форсайт (Foresight stage), когда задействованы все сформированные организационные институты, работают эксперты, ведутся проработки и готовятся итоговые документы. Результатом качественного Форсайта является не документ, а выявление слабых сигналов, которые станут доминировать в будущем. Третья стадия, или постфорсайт (Post-foresight stage), когда проводится *мониторинг* предполагаемых изменений будущего, повторно осуществляются этапы исследований, идет верификация ожидаемых событий.

² О таких формах мы говорили выше.

³ См.: *Третьяк В.П.* Территориальные Форсайты: опыт проведения, ожидания граждан и власти. – М.: Изд-во «Знание», 2015.

изменений, выявленных в ходе Форсайта слабых сигналов. Мониторинг по конкретным направлениям дает возможность пополнить банк данных о вызовах и угрозах в области трансформации рынка труда в постиндустриальной экономике.

И тем не менее, рынок занятости населения уже не тождественен рынку наемного труда, характерного для развитого капитализма. Новая *постиндустриальная* фаза развития экономики, видимо, предполагает корректировку в восприятии современного рынка наемного труда. *Подрыв* товарного производства и формирование постиндустриальной или информационной, или экономики знаний влечет констатацию гибели индустриальной эпохи, при этом наметился переход к оценкам свободного времени креативного труда наемных работников. Рынок труда внутри себя начинает раздваиваться. При общем сохранении видимости его классических характеристик появляются формы (Outputs и Outcomes), учитывающие и оценивающие затраты креативного труда, базирующегося на свободном времени.

Стимулирование использования свободного времени общества может осуществляться по-разному, но, так или иначе, потребуются законодательное обеспечение этих оценок. Это и оценки творческих или креативных затрат труда в рамках свободного времени, и законодательные усилия, направленные на снижение роли рабочего времени общества. В этой связи хочется напомнить, что наша страна была инициатором сокращения рабочей недели¹, или, что одно и то же, сокращения рабочего времени общества. Под

¹ Согласно принятому 29 октября (11 ноября) 1917 года, причем одним из первых после Октябрьской революции, Декрету Совета народных комиссаров о восьмичасовом рабочем дне. В России переход на рабочую неделю с тремя выходными днями активно обсуждался в 2014 году, когда о новом стандарте трудового времени заговорила Международная организация труда (МОТ) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.unrussia.ru/ru/agencies/mezhdunarodnaya-organizatsiya-truda-mot> (дата обращения: 22.04.2019). Практическим результатом после обсуждения вопроса о четырехдневной рабочей неделе стал вывод, что России еще очень далеко до сокращения рабочей недели, поскольку у нас слишком низкая производительность труда. Наша страна по данному показателю находится не выше 40-й строки мирового рейтинга.

действием революции 4.0 ощущается необходимость сдвига в сторону уменьшения количества часов, проведенных на работе. Вопрос о четырехдневной рабочей неделе был поднят 26 января на Международном экономическом форуме, проходившем в Давосе¹. Экономист Рутгер Брегман во время своего выступления вынес на повестку дня идею о сокращении рабочей недели до четырех дней.

При этом, как отмечается в «Российской газете», позицию Рутгера Брегмана поддержал Адам Грант, психолог из Уолтонской школы бизнеса при Пенсильванском университете. Оба специалиста убеждены: в развитых странах наступает эра четырехдневной рабочей недели, поскольку снижение продолжительности рабочего времени ведет к росту качества труда и *креативности* работников. В разных сферах деятельности процесс будет идти неидентичными путями: производство будет роботизироваться, в области сервиса станут активнее использовать скользящий график, а «офисному планктону» придется интенсифицировать свой труд и/или чаще практиковать дистанционную работу.

Традиционно считается, что рынок занятости населения тождественен рынку наемного труда. Новая же *постиндустриальная* фаза развития экономики, видимо, предполагает корректировку в восприятии современного рынка наемного труда, особенно с момента вступления в силу четвертой промышленной революции. По мере установления господства постиндустриальных технологических укладов рынок труда внутри себя раздваиваться. При общем сохранении видимости его классических характеристик появляются формы, учитывающие и оценивающие затраты креативного труда, базирующегося на свободном времени. Мониторинг данного процесса позволит своевременно законодательно реагировать на регулирование развития этого феномена.

¹ The World Economic Forum [Электронный ресурс]. URL: <https://www.weforum.org/about/world-economic-forum> (дата обращения: 05.05.2019).

Список используемых источников

1. *Bell D.* The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting. – N.Y.: Basic Books, 1973. – 616 s.
2. *Мануков С.* 4-я промышленная революция в Давосе. URL: <http://expert.ru/2016/01/21/chetvertaya-promyishlennaya-revolyuetsiya/> (дата обращения: 14.02.2018).
3. *Маркс К., Энгельс Ф.* Собрание сочинений. – М.: Политиздат, 1969. – Т. 46. – Ч. 2.
4. Международная организация труда (МОТ) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.unrussia.ru/ru/agencies/mezhdunarodnaya-organizatsiya-truda-mot> (дата обращения: 22.04.2019).
5. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/#. (дата обращения: 15.05.2019).
6. *Гоффлер Э.* Третья волна = The Third Wave, 1980. – М.: АСТ, 2010. The World Economic Forum [Электронный ресурс]. URL: <https://www.weforum.org/about/world-economic-forum> (дата обращения: 05.05.2019).
7. *Третьяк В.П.* Прямые хозяйственные связи в социалистической экономике. – Л.: Изд-во ГУ, 1986. – 242 с.
8. *Третьяк В.П.* Территориальные Форсайты: опыт проведения, ожидания граждан и власти. – М.: Изд-во «Знание», 2015 – 264 с.
9. *Третьяк В.П., Сагина О.А.* Трансформация форм деятельности профсоюзов в условиях информационного общества. Международная научно-практическая конференция «Костинские чтения» – «Труд: вызовы цифровизации», 19 апреля 2018 г. – М.; Берлин, 2018. – С. 716-721.
10. *Filatov V., Yazev G., Sagina O.* Revitalization of urban areas on the basis of industrial parks. MATEC WEB OF CONFERENCES. Сер. «International

Science Conference SPbWOSCE-2017 "Business Technologies for Sustainable Urban Development"». Изд-во: EDP Sciences, 2018. – S. 01130.

11. *Хессин Н.В.* В.И. Ленин о сущности и основных признаках товарного производства. – М.: МГУ, 1968. – 193 с.

12. The World Economic Forum [Электронный ресурс]. URL: <https://www.weforum.org/about/world-economic-forum> (дата обращения: 05.05.2019).

И.В. Филимонова, канд. экон. наук, доцент,

А.Б. Вешкурова, канд. экон. наук,

О.В. Баландина, канд. филос. наук, доцент

г. Москва, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

ВЛИЯНИЕ АВТОМАТИЗАЦИИ И ЦИФРОВИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА НА УРОВЕНЬ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ СТАРШИХ ВОЗРАСТОВ

Современная технологическая трансформация, основанная на переплетении цифровых технологий и автоматизации, затрагивает социально-экономические отношения и создает глубокие изменения в мире труда. Как и во всех процессах изменений, мир труда и общество в целом сталкиваются как с проблемами, так и с большими возможностями.

Двойное влияние этих технологических изменений выдвигает на первый план важность роли, которую играет государственный сектор, наряду с социальной и экономической политикой, следя за тем, чтобы возможности перевешивали риски. И прежде всего, чтобы убедиться, что любые потенциальные выгоды, которые могут принести технологические инновации, в условиях роста справедливо распределяются, никого не оставляют позади и способствуют устойчивому экономическому и социальному развитию.

Помимо государственного сектора, также важен социальный диалог, участие социальных партнеров, профсоюзов и вспомогательная деятельность международных организаций, таких как МОТ, которые играют

первостепенную роль в обеспечении того, чтобы этот переход привел к значительному и равномерно распределенному увеличению социального благополучия.

Проблемы, стоящие перед миром труда, связаны с риском технологической безработицы; качеством и условиями работы; с результатами, полученными от автоматизации и влияющими на контроль, реорганизацию времени и процедур для выполнения задач; с риском роста уровня экономического неравенства, при котором для высококвалифицированных работников наблюдается увеличение возможностей трудоустройства и условий дохода за счет тех, кто занят на низкоквалифицированных рабочих местах; рост новых рабочих мест и новых рынков прекаризационной занятости, характеризующихся отсутствием правил, которые могут гарантировать адекватные права и защиту, а также надлежащую оценку работы. Экономика инновационного типа оказывает в целом положительное влияние на уровень занятости населения¹, однако существует ряд рисков.

Эти риски дополняют ряд существовавших ранее критических проблем, с которыми сталкиваются российская экономика и мир труда, например, со старением населения, дискриминацией по старшему возрасту, необходимостью сокращения неравенства на рынке труда (с точки зрения более широкого участия женщин, сокращения разрыва в оплате труда мужчин и женщин и борьбы с насилием на рабочем месте и за его пределами), а также территориальными дисбалансами и необходимостью обеспечения устойчивого развития экономических отношений в условиях миграционных процессов.

¹ *Вешкурова А.Б., Пономарёв М.А., Копылова Н.А.* Влияние экономики инновационного типа на занятость населения // *Экономика и управление: проблемы и решения.* – 2017. – Т. 2. – № 8. – С. 5-11.

Кроме того, ниша низкоквалифицированного труда достаточно давно занята внешними трудовыми мигрантами¹.

В то же время современные технологии предоставляют новые возможности для увеличения качественной занятости, улучшения эргономики и безопасности производственных процессов, стимулирования стартапов и обеспечения занятости молодежи, повышения экологической устойчивости этих процессов и обеспечения соответствия стандартам, касающимся защиты прав работников, которые предусмотрены МОТ и гарантируются на глобальном уровне.

В связи с этим реализация пассивной и активной политики в области труда может усилить воздействие цифровых технологий и больших данных, а также обучения, способствуя компенсационным механизмам для минимизации вышеупомянутых рисков. Базовое и непрерывное обучение имеет важное значение для развития необходимых навыков, позволяющих в полной мере использовать возможности, предлагаемые современными технологиями, и чтобы такие возможности были доступны как можно большему числу работников².

Технологический переход требует развития новых навыков и совершенствования существующих для обеспечения эффективного соответствия между спросом на рабочую силу и ее предложением. Повышение квалификации на рынке труда и адаптация навыков к технологическому прогрессу на различных профессиональных уровнях крайне важны, если мы хотим в полной мере использовать экономический и производственный потенциал современных технологий. Для развития и

¹ *Вешкурова А.Б.* Россия как центр притяжения рабочей силы // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 11. – С. 83-88.

² *Филимонова И.В.* Условия и основания эффективной профессионализации кадров старших возрастов в условиях цифровизации экономики. Сборник материалов II Международной научно-практической конференции «Проблемы эффективной интеграции науки, образования и инновационной практики в цифровом обществе». – М.: «Буки Веди», 2018. – С. 73-75.

обновления навыков работников предпенсионного возраста также требуются инвестиции в государственные и частные исследования, в обучение исследователей и создание инфраструктуры для встреч, чтобы облегчить передачу технологий между компаниями и исследовательским миром.

Для решения проблемы обучения предпенсионеров, с нашей точки зрения, необходим количественный и качественный анализ спроса со стороны работодателя на профессиональные навыки, требования и обязанности, а также на структуру и характеристики предлагаемой программы обучения.

При этом необходима перекрестная проверка информации о рабочих местах, задачах и навыках в сравнении с данными анализа предложений по образованию и обучению. Помимо этого, обязательно проведение исследовательской работы с участием геронтологов для выявления профессий, на которые могли бы обучиться работники предпенсионного возраста, чтобы успешно продолжить трудиться с пользой для общества при сохранении приемлемого уровня жизненной энергии и здоровья. Прежде чем обучать предпенсионеров новым навыкам, необходимо также провести исследования рынка труда, чтобы убедиться, что эти навыки действительно востребованы и не существует высокой конкуренции на такие должности среди работников молодого и самого востребованного возраста на рынке труда (до 40 лет). По данным статистики с портала hh.ru, только 3% сотрудников, нанятых через HeadHunter в 2015 году, были старше 45 лет. Принимая решение о таком резком повышении пенсионного возраста, правительство оказалось не готово к новым вызовам, которые создает это повышение на рынке труда в целом и молодежи в частности¹.

Для решения одной из проблем, связанной с резким повышением пенсионного возраста, Правительство РФ издало Распоряжение от 30 декабря

¹ Письменский Г.И., Филимонова И.В., Ермак Л.А. Последствия простых решений в сфере труда и развития человеческого капитала // Человеческий капитал. Научно-практический журнал. – 2019. – № 6 (126), ч. 2. – С. 20-27.

2018 года № 3025-р «Об утверждении специальной программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года». Основной целью проведения этих мероприятий является содействие занятости граждан предпенсионного возраста.

В течение 2019 года за счет средств федерального бюджета Союзу «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» поручено правительством организовать обучение 25 тысяч граждан предпенсионного возраста. Обучение предполагается проводить по семи областям профессиональной деятельности (компетенциям Ворлдскиллс), таким как: информационные и коммуникационные технологии; производство и инженерные технологии; строительство и строительные технологии; сфера услуг; творчество и дизайн; транспорт и логистика; образование. Однако результаты анализа спроса и предложения на рынке труда, к примеру, в сфере транспорта и логистики, представленные на интернет-портале журнала «Транспорт Российской Федерации»¹, показывают не утешительную картину того, что по итогам февраля 2018 года на одну вакансию в этой сфере приходилось 8,5 резюме, тогда как в августе 2017 года этот показатель был равен 6. По оценкам специалистов, оптимален индекс – 5-6 резюме на одно предложение о работе, при этом нужно учитывать, что большинство предложений представляют соискатели (41%) в возрасте от 26 до 35 лет, почти четверть (26%) – от 36 до 45 лет, которые однозначно составят конкуренцию предпенсионерам, вновь обученным этой профессии, и сведут на нет все усилия (не говоря уже о финансовой стороне вопроса) по подготовке специалистов предпенсионного возраста в этой сфере. Задача программы по содействию занятости граждан предпенсионного возраста должна заключаться не только в организации

¹ Анализ рынка труда в сфере транспорта и логистики в первом квартале 2018 года. URL: <http://www.rostransport.com/article/200183/> (дата обращения: 26.05.2019).

профессионального обучения, дополнительного профессионального образования для приобретения или развития имеющихся знаний, компетенций и навыков предпенсионеров, но и в учете спроса и предложения на рынке труда при создании программ обучения конкретным профессиям. Необходимо не просто предложить интересные профессиональные компетенции для обучения предпенсионеров, поскольку это не решит вопрос их дальнейшего трудоустройства, следует пересмотреть политику обучения, чтобы привести программы в большее соответствие с индивидуальными особенностями работников предпенсионного возраста и потребностями рынка труда.

Список использованной литературы

1. Анализ рынка труда в сфере транспорта и логистики в первом квартале 2018 года. URL: <http://www.rostransport.com/article/200183/> (дата обращения: 26.05.2019).

2. *Вешкурова А.Б.* Россия как центр притяжения рабочей силы // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 11. – С. 83-88.

3. *Вешкурова А.Б., Пономарёв М.А., Копылова Н.А.* Влияние экономики инновационного типа на занятость населения // Экономика и управление: проблемы и решения. – 2017. – Т. 2. – № 8. – С. 5-11.

4. *Письменский Г.И., Филимонова И.В., Ермак Л.А.* Последствия простых решений в сфере труда и развития человеческого капитала // Человеческий капитал. Научно-практический журнал. – 2019. – № 6 (126), ч. 2. – С. 20-27.

5. *Филимонова И.В.* Условия и основания эффективной профессионализации кадров старших возрастов в условиях цифровизации экономики. Сборник материалов II Международной научно-практической конференции «Проблемы эффективной интеграции науки, образования и инновационной практики в цифровом обществе». – М.: «Буки Веди», 2018. – С. 73-75.

А.Д. Яким, студент 2-го курса бакалавриата,
научный руководитель – **Б.Г. Збышко**, д-р экон. наук, профессор
*г. Москва, Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации*

ЭКОНОМИКА ТРУДА В ВЕК ЦИФРОВИЗАЦИИ

Мы живем в век стремительно развивающихся технологий. Так, сегодня мы узнаем о возможности реализации чего-либо, через неделю уже о том, что это было успешно реализовано, а еще через пару недель будет применяться повсеместно, в то время как каких-нибудь 20 лет назад аналогичный процесс занимал бы, как минимум, втрое больше времени. И вот уже довольно продолжительное время популярна тема цифровизации, поэтому давайте разберемся, как она проникла или может проникнуть в рабочий процесс предприятия и каким образом влияет на сам рабочий процесс, рассмотрев жизненный цикл от поиска подходящей должности до увольнения по инициативе сотрудника предприятия.

Первоначально соискатель работы ищет себе подходящую должность и организацию. И хотя расклеивание объявлений на улице, предложения в газетах всё еще существуют, однако в наши дни наиболее актуальным является поиск работы в Интернете, ведь для этого даже были созданы специальные сервисы (например, hh.ru, avito.ru, специализированный для сферы ИТ moikrug.ru). На этих сервисах работодатели свободно размещают объявления и описывают минимальные и желательные требования к кандидатам, почти всегда указывают предполагаемую заработную плату и тому подобное, поскольку действительно универсального стандарта объявлений нет. Такой подход, во-первых, позволяет предлагать вакансии сразу большому числу людей, во-вторых, помогает соискателям иметь более реальное представление о требованиях, обязанностях и условиях работы и, в-третьих, делает возможным удобную отправку резюме в электронном виде, по результатам которого кандидатам могут предложить прийти на собеседование и/или пройти тестирование, если таковое необходимо.

Следующим этапом является заключение договора с работодателем. Как правило, заполнение огромного количества бумаг до сих пор происходит вручную, несмотря на существование возможности электронной подписи¹ (далее – ЭП) документов, оформленных в электронном виде. Да и в целом ЭП, учитывая все ее удобства, всё же повсеместно не используется. Возможно, это связано с тем, что, хотя для оформления ЭП требуется не так уж и много документов, ее следует ежегодно перевыпускать и, кроме того, необходимо посещение сразу нескольких инстанций для получения одного документа. Не могу сказать, что для получения ЭП нужно тратить очень много времени, но у людей, живущих в нашей стране, уже сформировалось негативное мнение о получении каких-либо документов: нужно долго стоять в очереди, тратить много времени на хождения из кабинета в кабинет и т. п., однако сейчас это всё автоматизируется и цифровизируется путем использования средств электронно-вычислительных машин для анализа и принятия решений. Вторая возможная причина непопулярности ЭП – это то, что она не является чем-то общепринятым или желанным к принятию, поскольку даже для получения ЭП необходимо указывать, для чего она нужна данному владельцу.

Последним аспектом приема на работу является трудовая книжка (далее – ТК). Возможно, стоит сказать, что ее неудобно использовать, так как она может потеряться, испортиться, закончиться и не всегда у организаций имеются ТК в запасе, поэтому потребуется покупать новые вкладыши. Однако следует отметить, что уже к 2020 году все мы должны будем перейти на электронные ТК², то есть можно сказать, что для данной части трудовой деятельности процесс цифровизации уже практически осуществился.

¹ Что такое электронная подпись – простым языком для новичков мира цифровой экономики // Единый портал Электронной подписи. URL: <https://iecp.ru/articles/item/412631-ep-dlya-novichkov> (дата обращения: 05.04.2019).

² Электронные трудовые книжки в России // Комсомольская правда. URL: <https://www.kp.ru/putevoditel/lichnye-finansy/ehlektronnye-trudovye-knizhki/> (дата обращения: 05.04.2019).

Теперь посмотрим, проникла ли цифровизация в рабочие будни сотрудников. Турникеты для прохода на территорию или в здание, электронные пропуска – всё это относится к системам контроля, но их сложно назвать таким до конца не определенным термином «цифровизация». По факту это является обычной системой контроля за работниками без необходимости держать в штате специалистов по контролю за рабочей деятельностью сотрудников. Однако если не использовать такой контроль для штрафования сотрудников, позволить им свободно выходить со своего рабочего места «перекурить», когда появляется свободная минута, или человеку уже необходим отдых, то это поможет проанализировать время активности сотрудников, понять, в какие часы они лучше работают, и подстроить под это время необходимую нагрузку. Еще одним аспектом наблюдения, который тоже, хотя и с трудом, можно отнести к цифровизации, являются камеры. Очевидно, их можно использовать точно так же, как и информацию с пропусков, а именно для поиска наиболее продуктивных часов, однако это еще не всё. Камеры могут позволить определить степень вовлеченности сотрудника в рабочий процесс в период нахождения на рабочем месте. Их совместное использование с искусственным интеллектом помогает понять, приносит ли удовлетворение сотруднику его рабочее место (такие решения уже разработаны и даже применяются на практике). Если же нет, то сотруднику, возможно, стоит побеседовать с руководителем или психологом (второй вариант более надежный) на предмет удовлетворенности обстановкой или обязанностями, а уже по результатам беседы станет понятно, что нужно сотруднику – сменить проект, должность или вовсе направленность его деятельности. При этом руководству следует обратить внимание на окружающую обстановку в офисе, скрасить серые будни путем покупки растений или, к примеру, фруктов. Кроме того, самым главным как для сотрудника, так и для начальника является возможность предотвратить начавшееся профессиональное выгорание, которое может поставить крест на карьере работника или даже на всей деятельности организации. На мой

взгляд, это единственно верный аспект цифровизации предприятия, когда системы контроля совместно с цифровыми решениями становятся инструментами анализа рабочего процесса и источниками повышения эффективности и качества деятельности предприятия.

Выше уже говорилось об отсутствии ЭП на большинстве предприятий, это одна из причин бумажной волокиты на этапе увольнения. Второй возможной причиной является сохранение ТК в бумажном варианте. Пожалуй, стоит предположить, что с приходом электронной трудовой книжки электронные подписи станут более распространенными, да и вообще постепенно пойдет отказ от пресловутой бумажной волокиты, существующей как при приеме на работу, так и при увольнении, несмотря на проблему плохой развитости сектора ИТ за пределами мегаполисов.

Подводя итог, хотелось бы отметить, что национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации»¹ предусматривает развитие направления ИТ-сектора вплоть до конца 2024 года, подразумевает как необходимость создания системы правового регулирования цифровой экономики в целом, так и поддержки населения, малого и среднего предпринимательства. Для осуществления последнего в 2017 году даже была создана автономная некоммерческая организация «Цифровая экономика»², в состав учредителей которой вошли ведущие российские технологические компании, госкорпорации, финансовые институты, институты развития, а также Правительство РФ. Вполне возможно, что в ближайшее время также будет развиваться и цифровой документооборот, действовать упрощенный способ получения и увеличенный срок пользования ЭП, да и вообще ее применение станет более распространенным.

¹ Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 г. № 16) // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_319432/ (дата обращения: 30.03.2019).

² АНО «Цифровая экономика» // Деловой портал TAdviser (дата обращения: 04.04.2019).

Список использованной литературы

1. Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 г. № 16) // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_319432/ (дата обращения: 30.03.2019).

2. Что такое электронная подпись – простым языком для новичков мира цифровой экономики // Единый портал Электронной подписи. URL: <https://iesp.ru/articles/item/412631-ep-dlya-novichkov> (дата обращения: 05.04.2019).

3. Электронные трудовые книжки в России // Комсомольская правда. URL: <https://www.kp.ru/putevoditel/lichnye-finansy/ehlektronnye-trudovye-knizhki/> (дата обращения: 05.04.2019).

РАЗДЕЛ 3. АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ В ЭКОНОМИКЕ ТРУДА

А.А. Бекбоев, д-р филос. наук, профессор

*г. Бишкек, Академия труда и социальных отношений
при Федерации профсоюзов Кыргызстана,*

А.А. Бекбоев, аспирант

г. Москва, Дипломатическая академия МИД России

МИГРАЦИЯ КАК ОТЧУЖДЕННАЯ ФОРМА ТРУДА: НА ПРИМЕРЕ КЫРГЫЗСТАНА (ФИЛОСОФСКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ)

В начале концептуально неразвернутого доклада позволю себе наметить некоторые контуры глубинных антропологических причин современной миграции.

Нынешняя социальная ситуация, вопреки логике современного цивилизационного пространства, содержит в себе некое «внутреннее

противоречие», суть которого заключается в том, что, благодаря влиянию объективных обстоятельств, индивид, с одной стороны, освобождается от политико-экономических ограничений и приобретает позитивную свободу, но при этом он также освобождается от тех факторов, которые придавали ему чувство уверенности.

Данный парадокс – парадокс, порожденный цивилизацией. Гипертрофированное развитие указанного парадокса обусловлено серьезным воздействием на эмоциональный интеллект человека и подавлением его чувственных потребностей.

Таким образом, одна из причин миграции заключается в том, что современный человек, освобожденный от доиндивидуальных социально-психологических оков традиционного общества, в то же время не приобрел истинную свободу в смысле реализации своих личностных качеств, то есть реализации его интеллектуальных, эмоциональных и чувственных способностей.

Фактически достигнутая на современном этапе так называемая «видимая» социальная свобода человека принесла ему независимость и рациональность существования, но в то же время изолировала его, пробудив в нем чувство бессилия и тревоги.

Указанная выше антропологическая изоляция непереносима, и человек оказывается перед выбором: либо избавиться от свободы с помощью новой зависимости, нового подчинения, либо достигнуть полной реализации позитивной свободы, основанной на неповторимости и индивидуальности каждого индивидуума.

По этому случаю известный философ Эрих Фромм остроумно заметил, что человеческий мозг живет в двадцатом веке, сердце же у большинства людей – в каменном.

Отсюда недостаточная зрелость людей стать независимыми, разумными и объективными; неспособность понять то, что человек предоставлен собственным силам и сам должен придать смысл своей жизни;

подавление иррациональных страстей – влечение к разрушению, ненависти, зависти и мести, вместо этого наблюдается преклонение перед властью, деньгами, суверенным государством, нацией; превращение учений духовных вождей человечества в клубок суеверий и идолопоклонства.

Результатом такого конфликта между преждевременной интеллектуально-технической зрелостью и эмоциональной отсталостью может оказаться самоуничтожение человечества, единственный же ключ к недопущению этого кроется в понимании фактов нашего социального бытия; в осознании важности совершенствования способности к объективности и разумному суждению.

Таким образом, миграция как понятие перестало быть географическим, геополитическим, она оказалась в некоторой степени философско-антропологической категорией, которая выражает собой рационально-иррациональную онтологию человеческой природы.

Традиционно под миграцией понимались перемещения людей, связанные с их переселением на новое место жительства. Однако в условиях всеобъемлющей глобализации перемещения людей стали не только более интенсивными, но и более позитивно разнообразными и негативно многогранными. Это привело к необходимости расширения рамок термина «миграция».

Глобальная миграция усиливается, что выражается в абсолютных размерах и ее последствиях. Последствия миграции могут быть неоднозначными. Как показывает практика, миграция может представлять собой живительную основу либо разрушительную силу.

Конечно, разумно регулируемая миграция может приносить положительные плоды для экономики, демографической ситуации, социального развития и культурной жизни стран исхода и принимающих мигрантов стран.

Регулируемые миграционные потоки могут компенсировать недостаток трудовых ресурсов и стимулировать освоение незаселенных территорий,

позитивным образом изменять структуру населения и вносить разнообразие в культурную жизнь, тем самым способствуя социально-экономическому развитию государств.

Нерегулируемая миграция, напротив, может стимулировать рост теневой экономики, повышать преступность, сокращать заработную плату местных работников, усиливать межнациональную напряженность.

В последнее время труд стал движущей силой массовой миграции, а миграционный труд приобрел отчужденную форму согласно диалектическому закону, смысл которого заключается в следующем: «...вторичное, производное, порождаемое в процессе развития первичным, исходным, фундаментальным в гносеологическом смысле, приобретает затем самодовлеющий, самостоятельный статус, находится в противоречивом отношении к первичному и предписывает, диктует последнему свои правила и законы, и в этом смысле подчиняет первичное вторичному».

Иллюстрацией к данному закону может служить, например, труд мигрантов. Выраженная в самой абстрактной своей форме, в бумажных деньгах, целесообразная деятельность мигрантов является отчужденным трудом. Итак, упомянутый выше закон демонстрирует, как какой-либо феномен или явление отчуждается, отрицается, объективируется (по различной терминологии) феноменом или явлением, порожденным им.

Заметим, что этот закон выражает не обязательный характер развития всех общественных, антропосоциальных или иных явлений, а, скорее всего, лишь тенденции развития таких явлений.

Категорично заявлять об объективном и, более того, всегда и при всех условиях повторяющемся законе диалектического отчуждения, на наш взгляд, неуместно. Несомненно, он проявляется не всегда, а проявление данного закона в каждом отдельном случае требует особого исследования причин отчуждения того или иного явления или феномена.

В целом отчуждение проявляется, по замечанию Маркса, не только в конечном результате, но и в самом акте производства, в самой

производственной деятельности. Ведь продукт есть лишь итог деятельности, производства. Следовательно, если продукт труда есть отчуждение, то и само производство должно быть деятельным отчуждением, отчуждением деятельности, деятельностью отчуждения. В отчуждении предмета труда только подытоживается отчуждение в деятельности самого труда.

Иными словами, если продукт трудовой деятельности мигранта есть отчуждение, то и сама его деятельность должна быть деятельным отчуждением, отчуждением деятельности, деятельностью отчуждения.

Еще совсем недавно понимание труда как деятельности по производству общественно полезного продукта, необходимого для удовлетворения потребностей как отдельного человека, так и (что более важно) общества в целом, при этом деятельности напряженной, подконтрольной, требующей постоянных усилий, приводящей к отчуждению и самого труда, и его продукта, не вызывало отторжения, не вступало в диссонанс с самоощущением человека и отношением к труду в целом.

Труд определяет образ жизни современного человека и обуславливает ставшую широко распространенной патологическую зависимость от него, который уже давно является не просто средством для обеспечения насущных потребностей, а демиургом, формирующим жизнь индивида.

Однако социально-политические и экономические процессы, кардинально изменившие облик современного мира, внесли существенные коррективы и в восприятие труда. Во второй половине XX века происходит поворот в отношении к труду, в научной среде активно обсуждается вопрос о «конце труда в его классическом понимании».

Процесс перехода от философии труда к философии жизни являлся основополагающим выразителем формирующегося (в том числе и кризисного) антитрудового мировосприятия, и на стыке веков Ницше и Бергсон провозглашают «создательницей всех ценностей» жизнь, а уже не труд.

Обсуждение вопроса о «конце труда в его классическом понимании» было вызвано изменением характера труда, обусловленного переходом к информационному, постиндустриальному обществу, в котором труд неизбежно утрачивает черты физически тяжелой, насильственно вынуждаемой работы.

Совершенно логично возникает вопрос: «Неужели человек работает только для выживания или зарабатывания, и только для того появляется на свет, чтобы большую часть его жизни занимала работа?».

Конечно, нет, ибо если вообразить себе некую идеальную модель человеческой деятельности, то это должно быть свободное творчество, когда человек может сам выбирать, что ему делать, когда и где. Ведь прав Э. Фромм, что «...в жизни нет иного смысла, кроме того, какой человек сам придает ей, раскрывая свои силы, живя плодотворно...». В этой связи Х. Арендт отмечает, что «люди, каждодневно заново создающие свою собственную жизнь, начинают создавать других людей» и что они, таким образом, обеспечивают «производство жизни, как собственной в труде, так чужой в порождении».

Приобретая в последние годы ярко выраженный этносоциальный и этнополитический характер, миграция вносит свои коррективы в жизнь местных социумов, формирует представления о состоянии различных регионов бывшего Союза, влияет на проводимую суверенными государствами политику, а главное – изменяет личностные характеристики тех, кто вынужден перемещаться на другие территории в поисках более спокойной жизни и в надежде на лучшее будущее. Отмеченные проявления требуют смены парадигмы простого восприятия миграционных процессов на осознание необходимости глубокой и всесторонней проработки их основных проблем с последующей реализацией в интересах государства и мигрантов.

Трудовая миграция имеет двусторонние эффекты. С одной стороны, она способствует экономическому процветанию принимающих стран, в которых мигранты создают валовой внутренний продукт.

С другой стороны, достигают значительных размеров денежные переводы трудовых мигрантов на родину, которые помогают выживать семьям, сокращают бедность, стимулируют развитие потребительского рынка и малого бизнеса, способствуют росту экономики.

В краткосрочной перспективе поступления денежных переводов, как правило, связаны с более низким уровнем бедности и более высокими темпами роста. Миграция помогает уменьшить давление на домохозяйства, связанное с безработицей/неполной занятостью. Для экономики приток капитала означает уменьшение внешних финансовых ограничений, так как увеличивающиеся сбережения стимулируют инвестиции.

Помимо этого, в среднесрочной и долгосрочной перспективе денежные переводы могут повлиять на макроэкономическую стабильность и превратиться в феномен, подобный «голландской болезни». Механизм и каналы их передачи хорошо известны. Резкое увеличение доходов приводит к росту потребления как экспортных товаров, так и товаров, ориентированных на внутренний рынок, но поскольку цены даны для первых, растущий общий спрос переводится в относительно более высокие цены для товаров внутреннего рынка. В свою очередь это устраняет стимулы для инвестиций и передвижения рабочей силы в секторах, ориентированных на экспорт, и наоборот.

Всё это приводит к неблагоприятным последствиям для товарных секторов экономики, к увеличению торговых диспропорций и повышенному давлению на цены и рост цен на финансовые активы, особенно на недвижимость.

Развитие процесса миграции и увеличение денежных переводов в Кыргызстане связано с относительно устойчивым ростом, обусловленным потреблением. Темпы роста потребления и денежных переводов тесно связаны, поэтому очевидно, что экономический рост Кыргызстана за последние годы в значительной степени был следствием притока денежных переводов.

Как известно, в период перехода к рыночному типу экономики государства постсоветского пространства оказались перед лицом глубокого кризиса, связанного в первую очередь с нарушением привычных хозяйственных связей, обусловленным распадом СССР.

Для Кыргызстана, чей промышленный сектор был практически полностью интегрирован в общесоюзную схему разделения труда, кризис обернулся практически полной потерей индустриальной базы, а применение «шоковых» методов реформирования сельского хозяйства привело к упадку данной сферы экономики страны.

Вследствие этого резко сократилось число рабочих мест. Современное состояние рынка труда в стране характеризуется серьезным масштабом безработицы, развитием неформальной и неполной занятости.

На сегодняшний день рынок труда Кыргызстана имеет следующие особенности:

- 1) избыточность труда и структурная дисгармония;
- 2) низкая заработная плата практически во всех секторах экономики, включая заработную плату сотрудников бюджетных организаций;
- 3) низкий уровень охраны труда для работающих как в формальном, так и в неформальном секторах;
- 4) неудовлетворительный уровень социальных гарантий и социального обеспечения;
- 5) социальная и, в частности, правовая уязвимость трудовых мигрантов;
- 6) утечка «белых воротничков» за границу в поисках высоких доходов и признания;
- 7) распространенность проектов, направленных на решение краткосрочных вопросов по долгосрочным проектам в любой государственной деятельности; отсутствие крупных инвестиций в производство и износ существующих производственных мощностей. В то же время в жизненно важных сферах и секторах экономики долгосрочные

активы значительно ухудшились. Степень износа основных фондов составляет более 80%, то есть они не могут полностью функционировать и гарантировать нормальное воспроизводство данного процесса;

8) высокий уровень налогового бремени, который давит на предпринимателя, приводит его к банкротству. Это, в свою очередь, отрицательно сказывается на численности населения, поскольку уровень доходов падает, а источник финансирования семейного бюджета закрыт;

9) высокие процентные ставки по кредитам.

Вследствие вышеуказанных причин внутренняя и внешняя трудовая миграция достигли огромных масштабов.

Бедность – главная причина миграции. Мигранты, как правило, происходят из бедных семей (принимая в расчет доход от денежных переводов). При этом семьи мигрантов более обеспечены, чем среднестатистические семьи. Этот достаток в подавляющем большинстве случаев появляется за счет денежных переводов, которые в среднем составляют более половины денежного дохода трудового мигранта.

В опросах большинство мигрантов указывают, что они уехали из-за того, что их семьям нужны были деньги (55%) или из-за отсутствия возможностей для трудоустройства у себя в стране (16%).

Треть присланных мигрантами денег их семьи в основном тратят на покупку продуктов; около 20% идет на улучшение жилищных условий; на образование детей и сбережения остается 8 и 9% соответственно.

Большинство мигрантов занимаются низкоквалифицированным трудом, в основном работают строителями, разнорабочими, продавцами, трудятся в гостиничном сервисе.

Наиболее значительным профессиональным продвижением, по-видимому, является переход от сельскохозяйственного домашнего труда к городскому строительству или работе в сфере услуг в стране назначения, при этом развития других дополнительных навыков не происходит.

Проблемы миграции становятся одними из самых злободневных в отношениях между Кыргызстаном и Россией, поскольку общеизвестно, что основным потребителем рабочей силы в ЕАЭС является Россия.

Кыргызские мигранты – это преимущественно молодые граждане, часто из более бедных регионов Юга, безработные и крестьяне.

Около 75,6% всех мигрантов составляют мужчины – обычно в возрасте около 18-35 лет, 89% мигрантов имеют полное среднее или высшее образование. В большинстве своем они были безработными до отъезда, занимались сельским хозяйством или работали в сфере услуг в городе (продажи, строительство).

По последним данным, ежегодно в России работают в среднем более 13 млн трудовых мигрантов. Среди них численность граждан Кыргызстана (по разным оценкам) составляет от 450 до 600 тыс. человек. Позитивный вклад работников из Кыргызстана в развитие промышленности, строительства и сферы обслуживания Российской Федерации является общепризнанным фактом.

Таким образом, регулирование и регламентация перемещения рабочей силы из Кыргызской Республики в Российскую Федерацию является одним из ключевых пунктов отношений между нашими странами.

Уже не вызывает сомнений тот факт, что вступление Кыргызстана в ЕАЭС самым позитивным образом отразилось на многих компонентах двусторонних отношений. Были сняты многие ограничения, в том числе и для трудовых мигрантов.

В частности, были отменены патенты и специальные разрешения на работу, экзамены на знание языка, культуры, истории и законодательства, которые действовали ранее. В настоящее время трудящиеся могут находиться без регистрации на территории стран ЕАЭС до 30 суток.

Еще одним плюсом для кыргызских трудовых мигрантов стало освобождение от процедуры признания документов об образовании. Произошло взаимное признание дипломов, то есть специалистам не

требуется проходить отдельную процедуру нострификации для работы (за исключением фармацевтов, учителей и медиков).

Более того, работающие получили равное социальное обеспечение, то есть трудовой стаж зачисляется в общий. Безусловно, еще один из значимых «бонусов» для мигрантов от вступления в ЕАЭС – это медицинское обслуживание. Ведь условия проживания и неквалифицированная работа в тяжелых условиях могут подорвать здоровье мигрантов, среди которых много молодежи репродуктивного возраста. Молодые мигранты «изнашивают» свое здоровье, и это может негативно отразиться на генофонде кыргызстанцев.

Поэтому в настоящее время предоставляются: бесплатная медицинская эвакуация в целях обеспечения жизни и здоровья; бесплатная неотложная экстренная помощь, независимо от наличия полиса медицинского или социального страхования. Таким образом, сегодня на равных условиях с гражданами России осуществляется социальное обеспечение трудовых мигрантов из Кыргызстана. После присоединения КР к ЕАЭС кыргызстанцы, работающие на территории России, имеют собственные медицинские книжки, им обеспечено социальное страхование и подходящий налог, как и у всех граждан РФ, взимается в размере 13% вместо ранее установленного 33%.

Помимо этого, граждане КР получили возможность работать по отечественным водительским удостоверениям. Дополнительно решается вопрос о пенсионном обеспечении мигрантов.

Наши соотечественники, работающие в России, вносят огромный вклад и в развитие своей родной страны. Кыргызстан является страной номер один среди стран Европы и Центральной Азии по денежным переводам в процентном соотношении к ВВП. Данный показатель в настоящее время составляет почти 38% к ВВП, и львиная доля этих финансовых потоков приходится на поступления из России. Это, в свою очередь, ведет к росту

потребления в нашей стране и, как следствие, к оживлению экономики в целом.

Вместе с тем, как показали недавние события в Якутии, в данной сфере существует целый ряд вопросов, требующих пристального внимания со стороны руководства наших государств. Вызывает озабоченность обоюдный всплеск проявлений ксенофобии и нетерпимости по национальному и религиозному признакам, которые выразились в отдельных публикациях в СМИ и массовой реакции соцсетей.

На наш взгляд, причины этих явлений связаны с недочетами в деятельности соответствующих государственных и неправительственных структур, работающих в данной сфере.

В Кыргызстане действует специализированный орган – Государственная служба миграции КР, однако данное ведомство не полностью справляется с поставленными перед ним задачами. Так, в частности, не до конца проработаны вопросы информационного обеспечения мигрантов, практически не проводятся серьезные исследования по проблематике трудовой миграции, слабо ведется разъяснительная работа с соответствующим контингентом, не оказывается достаточная поддержка неформальным объединениям соотечественников.

С другой стороны, нельзя не отметить и пробелы в функционировании соответствующих структур Российской Федерации, и в первую очередь тех, которые призваны способствовать расширению межкультурных связей между нашими народами.

Мы вынуждены с сожалением констатировать, что в информационном поле и интернет-пространстве Кыргызстана имеют место отдельные проявления русофобии. Периодически производятся информационные вбросы провокационного характера, направленные на возбуждение вражды между нашими народами. Так, после недавнего визита в Кыргызскую Республику Президента Российской Федерации В.В. Путина в соцсетях

появилась информация о том, что озеро Иссык-Куль передается России в аренду на 49 лет!

В этих условиях нельзя не согласиться с мнением журналиста одной из популярных кыргызских газет, который выражает недоумение в связи с тем, что в Кыргызстане при поддержке, например, властей Турции действует сеть общеобразовательных лицеев и два вуза, при этом аналогичных действий со стороны российских партнеров нет и в ближайшем будущем не предвидится. Нерегулярные акции Россотрудничества и квота в 300 мест на обучение кыргызских студентов в российских вузах на фоне массированных действий других партнеров выглядят, мягко говоря, не слишком убедительно. Видимо, пришло время осознать, что политика, основанная на одной лишь уверенности в незыблемости традиционных братских отношений без их всемерного развития, в данной ситуации является, по крайней мере, недальновидной.

Таким образом, представляется очевидным, что корни решения существующих и зреющих социальных проблем трудовой миграции лежат в модернизации отношений между нашими государствами, основной вектор которых должен быть перенаправлен на расширение сотрудничества в сфере образования, науки и культуры.

В заключение хотелось бы подчеркнуть, что труд как способ самовыражения в человеческом сообществе – всегда разный по количеству и *качеству*, всегда индивидуален по форме проявления, как неодинаков и индивидуален его субъект. По своей природе труд представляет собой непреходящую потребность человека, где процесс труда выступает как способ удовлетворения этой потребности.

Труд порождает и создает потребность трудиться. В результате она определяет сам процесс труда.

Потребность в труде – это продукт не биологической природы человека, а результат его исторического общественного развития, результат культурного восхождения общества. Разум человека развивался

соответственно тому, как человек посредством труда очеловечивал природу. Жизнь без труда – это пустая жизнь.

Е.В. Галаева, д-р экон. наук, профессор

г. Москва, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»,

Ю.Б. Кумар, канд. экон. наук

г. Нью-Джерси, США, Ратгерский университет

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ И ВЗАИМОЗАВИСИМОСТИ ПРОБЛЕМ ЭКОНОМИКИ ТРУДА И ФАКТОРОВ РОСТА ВВП

В настоящее время в нашей стране существует большой запрос на повышение темпов роста экономики. Ставится задача достижения мировых темпов прироста ВВП (3%) в год и даже их некоторого превышения. В решении этой задачи принимают участие специалисты разных областей экономики, и экономика труда не должна быть исключением.

Проблемы, разрабатываемые в рамках экономики труда, связаны с факторами роста экономики страны иногда прямо и непосредственно, а иногда косвенно и опосредованно, что требует специального изучения, поскольку в настоящее время в научной литературе этому аспекту уделяется недостаточное внимание.

Так, например, согласно закону Оукена, темпы прироста ВВП прямо связаны с темпами прироста циклической безработицы и имеют обратно пропорциональную зависимость. Спад ВВП неминуемо порождает рост циклической безработицы и прекариационной занятости, а рост прекариационной занятости, в свою очередь, может свидетельствовать о грядущем спаде ВВП. Здесь следует заметить, что сама по себе прекариационная занятость является общемировой тенденцией и имеет свои плюсы и минусы, однако в нашей стране она в большинстве случаев выступает как неформальная основа и участвует в формировании теневой экономики, что представляется очевидным негативным явлением.

Вместе с тем, обеспечение безработных пособием по безработице у нас находится на крайне низком уровне по сравнению не только с развитыми, но

и развивающимися странами – максимальный размер пособия составляет 8000 руб., или примерно 120 долл. США, что ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, а минимальное пособие вообще составляет 1500 руб.

Вопрос о повышении пособия по безработице связан с формированием Фонда занятости на страховых основах, как с участием работодателей, так и работников. При этом возникает новая важная проблема: как распределить страховые взносы между указанными субъектами рынка труда и как возложить эти взносы на работников без дальнейшего снижения уровня их жизни в условиях достаточно низкого уровня заработной платы в стране. Возможно, при введении этих взносов следует предусмотреть одномоментный рост заработной платы на указанную величину? Во всяком случае, данная проблема требует специального научного обоснования.

Другим важным аспектом взаимосвязи экономики труда и факторов роста ВВП является формирование спроса населения на товары и услуги.

Согласно Джону Кейнсу, расходы экономических агентов на товары и услуги, которые одновременно являются и составляющими совокупного спроса, включают в себя:

- расходы населения на потребительские товары и услуги;
- инвестиционные расходы предприятий и организаций;
- государственные расходы;
- чистый экспорт.

Расходы населения выступают основополагающим фактором совокупного спроса. Очевидно, что объемы расходов прямо зависят от объемов доходов населения, а последние в качестве главного компонента (на 80-90%) имеют заработную плату.

Средняя заработная плата в России в настоящее время оценивается в 42 тыс. руб., однако распределена она между работниками крайне неравномерно: заработная плата менеджеров высшего звена порой в 10 раз и более превышает заработную плату среднего работника. Поэтому

необходимо иметь в виду среднюю медианную заработную плату, которая находится на гораздо меньшем уровне – примерно 25 тыс. руб. в месяц. При этом величина прожиточного минимума трудоспособного населения, рассчитанная нами по старой методике, составит в 2019 году примерно 23 тыс. руб. в месяц.

Официальный размер прожиточного минимума, представленный Росстатом, в 2018 году снизился с 11163 руб. в начале года до 10213 руб. в конце года при росте общей инфляции в 2018 году на 4,3%.

В последние годы номинальная заработная плата работников возрастает на небольшой процент, однако увеличивается она неравномерно, как правило, за счет индексации зарплат в государственном секторе экономики. Вместе с тем, в частном секторе процесс индексации не является распространенной практикой: там, где высок охват профсоюзным движением, и профсоюзы проявляют активность в защите интересов граждан, индексация производится. Это касается, прежде всего, крупных корпораций и корпораций с иностранным участием. В отношении остальных же предприятий и организаций, и в особенности малого и среднего бизнеса, следует отметить, что индексация заработной платы на индекс потребительских цен является скорее исключением из правил, чем правилом.

Как результат – неуклонное снижение реальных денежных доходов населения в последние пять лет. В текущем 2019 году этот процесс продолжается: в первом квартале реальные доходы граждан снизились еще на 2,3%.

В этой связи необходимо повышение требований к работодателям по поводу индексации заработной платы, возможно, на законодательном уровне. Ведь работники, подписывая трудовой договор, дают согласие на величину заработной платы с учетом ее покупательной способности. А сохранение размера номинальной заработной платы в условиях роста потребительских цен фактически означает ее снижение. Это воспринимается работниками как несправедливость при условии, что эффективность их работы не снижается.

В целях устранения этой несправедливости государство с участием профсоюзов должно обязать работодателей индексировать заработную плату. Если заработная плата не индексировалась несколько лет, то необходимо повышать ее на процент накопленной инфляции. Так, например, при среднем росте цен в последние три года примерно на 4,5% и отсутствии индексации заработной платы в эти годы, в текущем 2019 году она должна быть повышена на 13,5%, а при отсутствии индексации в последние пять лет – примерно на 22,5%. В случае если работодатель не может соответствовать указанному требованию, то следует рассматривать вопрос о его возможном банкротстве.

При этом необходимо заметить, что снижение заработной платы в ее реальной величине приводит не только к уменьшению текущей покупательской активности граждан, но и к росту просроченной и безнадежной задолженности в банковском секторе.

Решая взять кредит, человек исходит из текущей покупательной способности своей заработной платы, если она снижается, то появляются сложности с выплатой кредита. Так, сегодня в России наблюдается рост закредитованности граждан, который в 2018 году составил 23%. Общая сумма требований банков к населению составила в феврале 2019 года 16,7 трлн руб. против 13,2 трлн руб. в начале 2018 года¹.

Вместе с тем, кредитование населения производится в различных формах, и все они несколько по-разному влияют на совокупный спрос. Наиболее распространенные формы кредитования – это:

- потребительский кредит;
- кредитные карты;
- ипотека.

Потребительский кредит – это уже предъявленный, прошлый спрос, который учтен в ВВП предыдущего отчетного периода (или нескольких предшествующих лет), поэтому такой кредит снижает текущий спрос (на величину уплаченных в счет выплаты долга средств).

¹ URL: <https://www.cbr.ru/statistics/?PrtId=dkfs>

Кредитные карты, наоборот, активизируют текущий спрос, но ослабляют потенциальный спрос на товары и услуги в последующий год (последующие годы), когда истечет срок кредитной карты и потребуются по ней полностью расплатиться. Следует отметить, что в нашей стране распространение кредитных карт еще не так велико, как например в США, где каждый житель имеет по несколько кредитных карт (как правило, две-три). Вообще говоря, такая ситуация является серьезным риском для роста экономики: если произойдет всплеск инфляции или безработицы, то это приведет не только к снижению текущего платежеспособного спроса на товары и услуги, но и к росту просроченной задолженности по потребительскому кредитованию, что чревато серьезными проблемами для банков и даже их банкротством.

Что касается ипотечных кредитов, то эта часть расходов граждан особенно чувствительна к снижению заработной платы, в том числе и вызванному ростом цен.

При этом потребительский спрос может предъявляться не только за счет заработной платы, но и сбережений населения, а также прочих его доходов (от личного подсобного хозяйства, доходов на вложенный капитал, самозанятости и т. п., что, впрочем, для абсолютного большинства населения составляет незначительную величину), поэтому рост закредитованности необходимо соотносить с ростом депозитов населения в банках. В начале 2019 года вклады физических лиц в банках составили 27,7 трлн руб. против 26 трлн руб. в начале 2018 года, то есть прирост депозитов населения в банках за 2018 год составил примерно лишь 4% (при росте закредитованности на 23%). Общий же объем депозитов населения превышает примерно на 11 трлн руб. объем требований банков к населению по предоставленным кредитам¹.

Однако здесь необходимо иметь в виду, что рост сбережений может происходить за счет небольшой группы богатого населения, поэтому такое

¹ URL: https://www.cbr.ru/statistics/print.aspx?file=bank_system/4-2-1a_19.htm&pid=pdko_sub&sid=dpbvf

соотнесение не может являться достаточно информативным. Кроме того, согласно той же теории Кейнса, в категории богатого населения склонность к сбережениям существенно преобладает над склонностью к потреблению, а потому прирост сбережений в банковских вкладах может не выливаться на рынок в виде прироста платежеспособного спроса. То же можно сказать о доходах по акциям, облигациям и прочим финансовым инструментам.

Следующим элементом совокупного спроса являются инвестиционные расходы предприятий и организаций. Здесь существуют большие резервы, так как прибыль предприятий в 2018 году достигла рекордной величины за последние 20 лет – 16527 млрд руб., а сальдо прибылей и убытков – 13797 млрд руб., что также является историческим максимумом. Возможно, указанная прибыль хотя бы частично пойдет на инвестиции в основной капитал, что может выразиться в их существенном приросте в 2019 году. До этого года, несмотря на рост прибылей, прирост инвестиций составлял незначительную величину (4,3% в 2018 г.)¹.

Иностранные инвестиции в российскую экономику по итогам прошлого года упали в 14 раз по сравнению с 2017-м и в 30 раз по отношению к «докризисному» 2013 году. В третьем квартале 2018 года из страны были выведены рекордные 5,3 млрд долл., чего не было за всю историю квартальных наблюдений Центробанка. По итогам 2018 года объем прямых инвестиций (вложений иностранцев в российские компании и проекты), по данным ЦБ, составил 1,9 млрд долл. Это *самый низкий* показатель за 11 лет, и в *14 раз меньше* 2017 года².

Общая же доля инвестиций в основной капитал в величине ВВП снизилась с 21,5% в 2017 году до 20,7% в 2018 году.

Собственно инвестиционная активность предприятий и организаций не является предметом исследований в экономике труда. Она нас интересует, прежде всего, с позиций прироста рабочих мест на вновь создаваемых

¹ URL: https://www.dp.ru/a/2019/03/04/Rosstat_v_2018_godu_inve

² URL: <https://russian.eurasianet.org>

предприятиях и снижения объема безработицы в соответствующей отрасли производства или соответствующем регионе страны.

Что же касается следующего элемента совокупного спроса – государственных расходов, то он связан с проблемами экономики труда более тесным образом. Причем эта связь проявляется двояко: через инвестиции и социальную политику.

Инвестиционная деятельность государства способствует оживлению производства и, следовательно, созданию новых рабочих мест. Социальная же политика прямо влияет на уровень жизни населения, его доходы и тем самым повышает потребительскую активность населения, его платежеспособный спрос. Деление расходов правительства на инвестиционную и социальную составляющие могло бы явиться предметом отдельных научных исследований в рамках экономики труда. Особый интерес в этой связи представляет научное обоснование необходимого и достаточного объема средств, выделяемых на социальную политику, с учетом современных реалий. Другой научной проблемой является обоснование распределения социальных расходов между уровнями бюджетной системы.

Отдельной проблемой в рамках социальной политики выступает пенсионное обеспечение работников. И здесь тоже возникают вопросы, требующие научного обоснования, а именно: какой объем экономии по пенсионному обеспечению в рамках реформы, связанной с повышением пенсионного возраста, должен вернуться к пенсионерам в качестве доплаты к пенсии?

Достигает ли повышение пенсии в рамках реформы «порога чувствительности», который составляет не менее 25%? Учитывая, что средняя пенсия в настоящее время составляет примерно 14 тыс. руб., 25%-е увеличение должно составить не менее 3,5 тыс. руб. в месяц (это без учета ежегодной индексации на индекс роста потребительских цен).

Каким является оптимальный процент взносов работодателей в Пенсионный фонд России и в какой пропорции должны и могут участвовать в собственном пенсионном страховании сами работники?

Какова роль негосударственных пенсионных фондов в пенсионном обеспечении работников и какими должны быть направления вложений пенсионных средств и доступные для НПФ финансовые инструменты для размещения этих средств, чтобы обеспечить максимальный вклад в экономическое развитие страны?

Существует и ряд других важных и требующих решения вопросов.

Наконец, последним элементом совокупного спроса по Кейнсу выступает чистый экспорт. Здесь решается вопрос размещения получаемой валютной выручки внутри страны или за рубежом, а также вопрос о ее накоплении в резервных фондах или частичном использовании для капиталовложений и социальных нужд в целях поддержки платежеспособного спроса населения. В этом вопросе роль экономики труда более или менее ограничена.

Таким образом, общий вклад указанной научной специальности в развитие экономики важен и многогранен, специалисты в этой области весьма востребованы, а научные исследования в рамках экономики труда должны стать более эффективными.

Список использованной литературы

1. URL: https://www.dp.ru/a/2019/03/04/Rosstat_v_2018_godu_inve.
2. URL: <https://russian.eurasianet.org>.
3. URL: https://www.cbr.ru/statistics/print.aspx?file=bank_system/4-2-1a_19.htm&pid=pdko_sub&sid=dpbvf.
4. URL: <https://www.cbr.ru/statistics/?PrtId=dkfs>.

Т.В. Гришина, д-р экон. наук, доцент

г. Москва, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ КАК РЕШАЮЩИЙ ФАКТОР ПРОИЗВОДСТВА

Провозглашенное в России социальное государство отражает глобальные тенденции, развивающиеся сегодня в мировом сообществе и в процессе формирования социального рыночного хозяйства. После Второй мировой войны появился новый тип государства с новыми социальными функциями (Германия, Италия, Канада, Франция и др.), которые в социальной политике ставили задачу создания условий для расширенного воспроизводства человеческих ресурсов, признавали свою социальную ответственность за формирование государственной системы образования, здравоохранения, социального обеспечения и т. п. Рост государственных социальных расходов становится объективной закономерностью и необходимым условием конкурентоспособности национальной экономики, а также важным фактором социальной стабильности общества.

Одной из причин процесса глубокой и всесторонней социализации, происходящего в современной экономике, можно считать усложнение управленческих функций современного государства, возрастание его социальной ответственности, связанной с формированием решающего фактора производства, которыми уже становятся не природные, материальные и даже не финансовые ресурсы, а ресурсы человеческие.

Несмотря на то, что природа человека остается неизменной, при этом меняются его типы, парадигма потребностей, его требования к власти. Человеческое общество эволюционировало не только от «человека разумного к человеку экономическому»¹, но сегодня оно всё более ориентируется на «человека социального»², который выступает:

¹ *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Эксмо, 2007.

² *Попов Ю.Н., Гришина Т.В.* Россия перед вызовом: быть ей конкурентоспособной или не быть? (Социальные аспекты конкурентоспособности): монография. – М.: ИД «Трибуна», 2013.

- в сфере производства – не столько как «рабочая сила», а как собственник творческого и интеллектуального потенциала;

- в сфере потребления – не как «потребитель преимущественно базовых материальных продуктов», но и как потребитель всё большего количества и качества социальных благ;

- в государственной системе – он не «безропотный подданный», а гражданин, требующий уважения и реализации своих гражданских прав и свобод.

Поэтому сегодня под «человеческими ресурсами», на наш взгляд, следует понимать совокупность физиологических, психологических, интеллектуальных, конкурентоспособных и других социальных качеств человека, обеспечивающих его жизнеспособность и позволяющих ему адаптироваться к обществу и, прежде всего, к условиям трудовой деятельности.

В связи с этим большие изменения претерпевает и *наемный труд*. Постепенно удельный вес неквалифицированных рабочих падает, на их место приходят образованные и профессионально подготовленные работники, которых в составе персонала предприятия, как правило, большинство. В связи с этим становится весьма затруднительно использовать такой традиционный термин, как «*продажа рабочей силы*»:

- *во-первых*, работодателя всё больше интересует не мускульная сила работника, а уровень его профессиональных знаний, практический опыт;

- *во-вторых*, в этом убеждает один из принципов Международной организации труда – труд не может быть предметом купли и продажи (такой же позиции придерживается и христианское социальное учение, уже давно выступающее против того, чтобы труд рассматривался как предмет купли и продажи).

Здесь вполне уместно привести высказывание великого русского писателя Ф.М. Достоевского: «Люди, люди – это самое главное. Люди

дороже даже денег. Людей ни на каком рынке не купишь и никакими деньгами, потому что они не продаются и не покупаются...»¹.

Знания, профессиональные навыки, творческие способности, которыми сегодня обладает наемный работник, можно считать его собственностью. Поэтому в изменившихся условиях более корректно было бы признать, что наемный работник не продает свою рабочую силу, а сдает во временную аренду свои профессиональные знания и практические навыки, дает возможность пользоваться его услугами на время, определяемое трудовым контрактом.

И здесь дело не только в абстрактных теоретических спорах – является ли рабочая сила товаром или нет. Более важным следует считать практические отношения, складывающиеся между работодателем и наемным работником. Если работодатель «покупает» рабочую силу, то он и будет относиться к наемному работнику как к своей собственности, а не как к социальному партнеру. Да и у наемного работника после подобной «продажи» неизбежно будет присутствовать чувство определенного отчуждения по отношению к своему работодателю, он не будет проявлять себя как эффективный труженик, заинтересованный в конечных результатах. Подобный характер отношений также вряд ли будет способствовать формированию нормального социального климата на предприятии, созданию возможности работодателям и наемным работникам стать социальными партнерами в общей корпоративной деятельности.

При этом если речь идет о массовом эффективном труженике, то первейшая обязанность государства – это не только развитие социальной сферы, но и обеспечение достойной заработной платы квалифицированного работника. Приходится с сожалением констатировать, что в России уровень заработной платы в 2-3 раза ниже, чем в некоторых странах развитой рыночной экономики, очень невысокие размеры пенсий, МРОТ и

¹ *Достоевский Ф.М.* Дневник писателя: в 2 т. – М.: Книжный Клуб 36.6, 2011. – Т. 1. – С. 31. URL: http://rulibrary.ru/dostoevskiy/dnevnik_pisatelya/31

прожиточного минимума, а также размеры пособий по безработице и т. п. В рамках Недели российского бизнеса, проводимой Российским союзом промышленников и предпринимателей, 14 марта 2017 года состоялся Социальный форум на тему «Ответственное взаимодействие бизнеса и власти в интересах социального развития». На Социальном форуме выступила вице-премьер Правительства РФ О.Ю. Голодец, которая назвала уникальным явление, когда россияне остаются бедными при наличии работы: «Та бедность, которая в стране есть и фиксируется, – это бедность работающего населения. Это уникальное явление в социальной сфере – работающие бедные»¹. По ее словам, в России нет такой квалификации, которая достойна уровня заработной платы в 7500 рублей (прим. – МРОТ на тот период), а на уровне МРОТ работают 4,9 млн человек. И был сделан вывод: о какой производительности труда можно говорить, если за месяц работы человек получает такие деньги?².

На сегодняшний день средняя зарплата, по данным Росстата, растет и уже превысила планку в 43 тыс. рублей на душу населения³. Но эта цифра получена с учетом огромных доходов депутатов, высших чинов, топ-менеджеров госкомпаний и создает иллюзию благополучия и всеобщего процветания. В последние годы процесс расслоения между бедными и богатыми россиянами стал еще более заметным. В прошлом году количество долларовых миллиардеров в России увеличилось почти до 100 человек, а долларовых миллионеров насчитывается 132 тыс. человек. За чертой же бедности проживают почти 20 млн граждан. По мнению ряда экспертов, причина этого – в низком уровне занятости и мобильности населения, а также в низком уровне производительности труда.

¹ Неделя российского бизнеса. 14 марта 2017 г. О. Голодец: в РФ есть уникальное явление – работающие бедные. URL: <https://tass.ru/ekonomika/4093093>

² Там же.

³ ФСГС. Официальная статистика. Рынок труда, занятость и заработная плата. Среднемесячная численность номинальная и реальная заработная плата работников организаций, 2018. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/

Безусловно, между уровнем заработной платы и производительностью труда существует тесная связь. Однако производительность труда зависит не только и не столько от работника. В большей степени она обусловлена уровнем эффективности государственного управления и менеджмента бизнеса. В первую очередь речь здесь идет о расширенном воспроизводстве человеческих ресурсов. Высокопроизводительный работник – это образованный и профессионально-квалифицированный человек, физически здоровый, с достаточно высоким уровнем потребностей, в целом лояльный к власти и своему работодателю и относящий себя к среднему классу.

Вместе с тем, производительность труда не может быть высокой, если социальная политика государства допускает такие огромные разрывы в доходах и заработной плате, как в России, которая близка к тому, чтобы впервые в современной истории стать мировым лидером по неравенству благосостояния. Так, по данным, приведенным в Global World Report¹ (Отчет о глобальной конкурентоспособности 2018 г.), к середине 2018 года 1% богатейших россиян контролировали 57% всего богатства в стране. Это в 2 раза больше, чем в США, Европе, Китае, и в 4 раза больше, чем в Японии. По концентрации богатства у узкой прослойки элит Россия втрое обогнала Японию и Францию (где 1% населения владеют соответственно 19 и 20% благосостояния), более чем вдвое – Италию, Великобританию и Канаду (там 1% владеет 25% богатств) и в 1,7 раза – США и Китай, где доля 1% в суммарном благосостоянии колеблется от 33 до 35%. Разрыв в уровне доходов 10% наиболее богатых и наименее обеспеченных, то есть коэффициент социальной дифференциации, превышает 16. Это данные официальной статистики. Независимые же эксперты обращают внимание на теневой сектор, который вносит свои коррективы, – разрыв между 10% самых богатых и самых бедных у нас в стране составляет более чем 30 раз.

Согласно различным международным рейтингам, российская производительность труда ниже в 3 раза по сравнению с США и в 2,5 раза по

¹ The Global Competitiveness Report 2018. URL: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2018/>

сравнению с Западной Европой. Чем же можно объяснить невысокий уровень российской производительности труда? Представляется, что здесь следует учитывать ряд объективных факторов:

- естественные условия жизнеобитания, когда каждая единица продукции, произведенная российским работником, неизбежно требует больших трудовых и финансовых затрат: а) природные и климатические условия (например, суровый климат всегда вынуждал россиян затрачивать значительно больше усилий на строительство жилья и обеспечение теплой одеждой, чем представителей народов, оказавшихся в условиях благоприятного климата); б) ограниченность сельскохозяйственного сезона тремя-четырьмя месяцами, в то время как в других странах он длится восемьдесят месяцев; в) трудности при добыче полезных ископаемых, многие из которых находятся в зоне вечной мерзлоты (например, добыча барреля нефти в Кувейте обходится около 2 долл., а в России – 20 долл.), требуются большие расходы на транспортировку (тысячи километров нефтепроводов); особенности географического положения России (континентальная страна, имеющая преимущественно сухопутные границы);

- российский менталитет: а) широта русской души, граничащая с экономической иррациональностью, сочетание послушания и долготерпения с правовым нигилизмом (в отличие от рационального и пунктуального немца или деловитого американца); б) соотношение материальных и духовных принципов мотивации труда (не случайно православная церковь учит не забывать о духовном, что первейшей заботой прихожан должно быть душевное успокоение через молитву); в) общинный уклад жизни никогда не побуждал россиян к личному обогащению и давал надежду, что в случае несчастья (пожара, неурожая) члены общины придут к ним на помощь; г) исторически россияне в основном были землепашцами, животноводами, а в зимнее время, сколотив артели, занимались в городах отхожими промыслами. Таким образом, следует отметить, что, конечно, различия

менталитета существуют, но по ним нельзя судить о приверженности к труду представителей разных цивилизаций;

- уровень научно-технического прогресса и степень квалификации кадров, хотя эти факторы трудно признать полностью объективными, они во многом зависят от государственной политики на макроэкономическом уровне (например, наемный работник не может нести непосредственную ответственность за гипертрофированные масштабы коррупции, за не результативную деятельность РОСНАНО, за кризис профессионального образования);

- хозяйственная деятельность бизнеса, а вернее тот факт, что российский бизнес ориентирует свой менеджмент не на достижение конкурентных преимуществ, а на получение сиюминутной прибыли любым способом; конкурентоспособности можно добиться, если она становится главной задачей современного предприятия, что, в свою очередь, требует другой системы управления – социального менеджмента. Чтобы добиться более высокой производительности труда, необходимо основное внимание в управлении сосредоточить на работнике: его профессионализме, способности активно участвовать в деятельности корпорации и распределении прибыли, на достойной оплате труда.

Таким образом, производительность труда сегодня зависит не только от материальных, но и от неэкономических факторов: социальная ответственность бизнеса, нормальный социальный климат, транспарентность решений, принимаемых руководством, сопричастный стиль управления и т. п.

Вместе с тем, труд россиян мог бы стать намного более эффективным, если в россиянце воспитывали бы личность, носителя вековых традиций нашей цивилизации: духовности, коллективизма, социальной справедливости, готовности трудиться не только за материальное вознаграждение, но и на общее благо. Взаимная обусловленность производительности труда и заработной платы – многосторонняя проблема,

требующая комплексного решения. Для принятия конкретного решения Российская трехсторонняя комиссия по регулированию трудовых отношений могла бы организовать и провести аудиторское исследование взаимосвязи производительности труда и заработной платы на российских предприятиях и в регионах, а также в масштабах российской экономики. Аудиторами в этом исследовании могли бы стать наши отечественные экспертные сообщества, в том числе и из Академии труда и социальных отношений. Результаты общественного аудита этой важной проблемы были бы в высшей мере полезны и эффективны;

- стало бы возможным получить более достоверную картину по этой проблеме, чем данные международных рейтингов и официальной статистики;

- можно было бы привлечь к решению данной проблемы социальных партнеров – институты гражданского общества, что способствовало бы демократизации социального управления;

- полученные результаты аудита позволили бы социальным партнерам разработать согласованную социальную программу повышения производительности труда и роста заработной платы, в которой были бы отражены не только стратегические цели, но и механизм их реализации;

- социальные партнеры получили бы возможность более эффективно вести социальный диалог и добиться социального консенсуса при подписании Генерального соглашения, где четко была бы зафиксирована взаимосвязь между ростом производительности труда и заработной платы.

Список использованной литературы

1. *Достоевский Ф.М.* Дневник писателя: в 2 т. / комм. А. Батюто, А. Березкина, В. Ветловской и др. – М.: Книжный Клуб 36.6, 2011. – Т. 2. – 752 с.

2. Неделя российского бизнеса. 14 марта 2017. О. Голодец: в РФ есть уникальное явление – работающие бедные. URL: <https://tass.ru/ekonomika/4093093>.

3. *Попов Ю.Н., Гришина Т.В.* Россия перед вызовом: быть ей конкурентоспособной или не быть? (Социальные аспекты конкурентоспособности): монография. – М.: ИД «Трибуна», 2013. – 367 с.

4. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Эксмо, 2007.

5. ФСГС. Официальная статистика. Рынок труда, занятость и заработная плата. Среднемесячная начисленная номинальная и реальная заработная плата работников организаций, 2018. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/

6. The Global Competitiveness Report 2018. URL: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2018/>

А.Л. Жуков, д-р экон. наук, профессор

г. Москва, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА

Механизм управления производительностью труда является неотъемлемой частью общей системы управления и предусматривает целенаправленное воздействие на процесс увеличения результатов деятельности организации при снижении совокупных трудозатрат. В своей работе «Общее и промышленное управление» А. Файоль следующим образом определяет понятие «управление»: «Управлять – значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать; предвидеть, т. е. учитывать грядущее и выработать программу действий; организовывать, т. е. строить двойной материальный и социальный организм предприятия; распоряжаться, т. е. заставлять персонал надлежаще работать; координировать, т. е. связывать, объединять, гармонизировать все действия и усилия; контролировать, т. е. заботиться о том, чтобы всё совершалось согласно установленным правилам и отданным распоряжениям»¹.

¹ Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. – М.: Республика, 1992. – С. 12.

Важное место в системе управления занимает постановка целей и задач. Так, Э. Локк, К. Шоу, Л. Саари и Г. Латэм в работе «Постановка целей и задача исполнителей» по результатам сделанного ими обзора мотивационного потенциала постановки целей показали, что примерно в 90 из более чем 100 публикаций было установлено влияние целевых установок на значительное увеличение производительности¹.

Устойчивое повышение производительности обеспечивается только при системном подходе к построению механизма управления этим процессом. Элияху Голдратт пишет: «Нельзя получить самую эффективную систему путем максимизации всех составляющих ее компонентов по отдельности, без учета их взаимодействия между собой»². На необходимость системного подхода в управлении обращают внимание Д. Клиланд и В. Кинг, которые подчеркивают: «В основе современного научного подхода к управлению лежит... системный принцип»³.

К рассмотренным выше функциям управления целесообразно добавить аудит производительности труда, который позволяет не только проконтролировать выполнение соответствующих планов, но и выявить резервы повышения эффективности системы управления производительностью труда. Аудит обеспечивает также обоснование путей более эффективного использования планирования, организации и мотивации трудовой деятельности в целях ускорения темпов роста производительности труда.

Все элементы в системе управления производительностью находятся во взаимосвязи и взаимозависимости, составляя вместе целостную структуру. При этом динамичное изменение внешних факторов воздействия на

¹ *Киржнер Л.А.* Менеджмент организаций, 2004. URL: http://bizbook.online/business_menedjment/razvitie-upravleniya-zadaniyu-postanovke.html (дата обращения: 19.01.2019).

² Цит. по: *Ветлужских Е.* Система вознаграждений. Как разработать цели и KPI / Елена Ветлужских. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – С. 8.

³ *Клиланд Д., Кинг В.* Системный анализ и целевое управление / пер. с англ. – М.: Советское радио, 1974. – С. 32.

предприятия выступает объективной причиной разработки различных вариантов адаптации системы управления производительностью труда к внешней среде с учетом возможных будущих состояний.

Таким образом, можно определить управление производительностью труда как процесс реализации его функций, включающих в себя постановку целей, планирование, организацию, мотивацию, контроль, аудит и координирующие действия в их взаимосвязи и согласованности, встроенности в общую систему управления с целью эффективного использования ресурсов и увеличения на этой основе валовой добавленной стоимости на одного занятого или отработанный человеко-час.

До последнего времени вопросам управления производительностью труда не уделялось должного внимания со стороны Правительства России. Например, если в сборниках Росстата производительность труда в целом по экономике России или видам деятельности рассчитывается через отношение валового внутреннего продукта (ВВП) или валовой добавленной стоимости к среднесписочной численности занятых или отработанным человеко-часам, то на предприятиях для расчета в стоимостном выражении этого показателя до 2019 года использовалась, как правило, выручка.

Однако выручку на одного работающего можно увеличивать и без повышения производительности труда. Возникает вопрос: как можно было выполнять правительственную программу повышения производительности труда, принятую в соответствии с Указом Президента РФ № 597 (май 2012 г.), если на уровне первичного звена экономики, где и создается добавленная стоимость, некорректно рассчитывается этот ключевой для развития экономики страны показатель? Соответственно при запланированном росте производительности труда в целом по экономике РФ за период с 2011 по 2018 год в размере 50% фактически получили всего около 10%.

Приказом Министерства экономического развития РФ от 28 декабря 2018 года наконец-то утверждена методика расчета производительности труда в организациях на основе добавленной стоимости, что позволит,

несмотря на существующую критику этого показателя, более точно учитывать эффективность использования всех видов ресурсов, приходящихся на единицу затрат труда.

Ключевую роль в управлении производительностью труда играет создание условий для роста инвестиций, доля которых по отношению к ВВП находится на необоснованно низком уровне, составив в 2011 году всего 20,7%. Поставленная Президентом РФ в майском 2012 года Указе задача увеличить этот показатель к 2018 году до 25% была правительством провалена. Доля инвестиций не только не выросла, она была снижена, по данным Росстата, в 2018 году до 20,6%, что свидетельствует об отсутствии стимулов к инвестированию в новые технологии при существующей кредитно-денежной и бюджетно-налоговой политике Правительства РФ.

Чтобы предприятия эффективно управляли производительностью труда и обеспечивали ее динамичный рост, Центральный банк России должен установить такую ключевую ставку, при которой предприятиям было бы выгодно брать кредиты, Правительство России не повышало бы налоговые ставки и оказывало финансовую поддержку по приоритетным направлениям развития экономики.

Особое внимание в системе государственного управления должно быть уделено увеличению расходов на здравоохранение, науку, образование, без чего невозможно развивать человеческий потенциал, выступающий весьма значимым фактором ускорения темпов роста производительности труда. Между тем государственные расходы на образование и здравоохранение, по данным Росстата, составили в России в 2014 году соответственно 4,3 и 3,5% по отношению к ВВП. В то же время в США – 5,2 и 8,1%; в Австралии – 4,9 и 6,3%; в Германии – 4,8 и 8,6% и т. д.¹ При этом и без того низкие государственные расходы на образование продолжают снижаться, составив в 2016 году 3,6% вместо 4,3% в 2014 году по отношению к ВВП².

¹ Социальное положение и уровень жизни населения России. – М., 2015. – С. 300-301.

² Социальное положение и уровень жизни населения России. – М., 2017. – С. 320.

Одним из ключевых направлений государственного управления процессом модернизации, играющей определяющую роль в ускорении производительности труда, является увеличение инвестиций в научно-исследовательские и конструкторские работы (НИОКР). «По оценкам ОЭСР, рост государственных ассигнований на НИОКР на 1% на 0,85% повышает вероятность успешности нововведений и на 0,7% увеличивает долю новых продуктов в товарообороте»¹.

Таким образом, основными направлениями совершенствования государственного управления производительностью труда являются: переход к активной промышленной политике с использованием индикативного планирования, коренная перестройка в денежно-кредитной и бюджетно-налоговой областях, формирование новой, более эффективной модели развития человеческого капитала.

Список использованной литературы

1. *Ветлужских Е.* Система вознаграждений. Как разработать цели и KPI. – М.: Альпина Паблишер, 2013.
2. *Глазьев С.Ю.* Какая модернизация нужна России? // *Экономист.* – 2010. – № 8. – С. 3-17.
3. *Клиланд Д., Кинг В.* Системный анализ и целевое управление / пер. с англ. – М.: Советское радио, 1974.
4. *Киржнер Л.А.* Менеджмент организаций, 2004. URL: http://bizbook.online/business_menedjment/razvitie-upravleniya-zadaniyu-postanovke.html (дата обращения: 19.01.2019).
5. Социальное положение и уровень жизни населения России. – М., 2015.
6. Социальное положение и уровень жизни населения России. – М., 2017.

¹ *Глазьев С.Ю.* Какая модернизация нужна России? // *Экономист.* – 2010. – № 8. – С. 3-17.

7. Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. – М.: Республика, 1992.

И.М. Кувакова, канд. социол. наук, доцент
г. Москва, Институт социальных наук

**ТРУД КАК ТВОРЧЕСТВО, ВОСПРОИЗВОДСТВО
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ – БАЗОВЫЕ ЗАДАЧИ
СОВРЕМЕННОГО ГОСУДАРСТВА В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ
ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА И ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

Бесконечность горизонта познания, законы самоорганизации и мышления, эволюция попыток обобщения и систематизации знаний, полученных в разные эпохи и в различных направлениях научного поиска, открывают перед изумленным взором человечества образ современной реальности, научную картину и инновационную сущность информационного глобального мира, выступающего в целостном, нераздельном триединстве «природа – человек – общество». С одной стороны, это не только традиционный, идущий из древности образ, пример или способ осмысления картины мира, но и, с другой – предтеча «инфомира» Универсума с парадигмой «информация» в основании и концепцией «субъективности (Универсума)», которая оперирует «смысловым, информационным единством»¹.

Триединый образ – «картина мира» постнеклассического² дайджеста – представлен понятиями, с помощью которых формируется видение предметов конкретных направлений познания, характеризуется соответствующий этап общей истории наук и указываются периоды и циклы переходов.

¹ Меськов В.С., Мамченко А.А. Мир информации как тринитарная модель Универсума. Постнеклассическая методология когнитивной деятельности // Вопросы философии. – 2010. – № 5. – С. 65.

² Термин «постнеклассическая наука» отражает начавшийся в 1970-х годах новый этап становления современной науки. Автор концепции советский и российский философ и организатор науки, специалист в области теории познания, методологии и истории академик РАН В.С. Стёпин (1934-1918 гг.). Среди фундаментальных черт этапа – «...междисциплинарность, обслуживание утилитарных потребностей промышленности, дальнейшее внедрение принципа эволюционизма».

Так, «тринитарная модель» инфомира Универсума представляется «инфообъектами», рассматриваемыми как образ, «видимое» (праобраз – «эйдос» у Платона); «*субъектом действия*» – человеком как новатором, создателем идей и смыслов или творцом, а также *основами управления* – континуумом координации, регулирования, менеджмента и контроля процессов – *от* мышления (сознания), социальной самоорганизации, выбора и коммуникации, когнитивной деятельности, пр. *до* производительности, конкурентности и т. д., основанными на знаниях, инвестициях и новациях.

Воспроизводство научной картины мира и образа цифрового будущего предполагает мировоззренческий и социокультурный выбор, целеполагание и дееспособность человека, опирающегося на три составляющих (целостности, части целого), четко структурированных по уровням:

1. Труд как творчество: 1.1. *явление* – многомерное, объемное, связанное с ментальностью («склад ума») человека, естественное, гибкое и жизненно важное, смыслоценностное, пр.; 1.2. *процесс деятельности* – сознательный, целенаправленный, регулируемый, непрерывный, содержательный, пр.; 1.3. *искусство*, опирающееся на осознанный выбор, возможности, навыки, знания, опыт, практику и ресурсы, в том числе человеческие, и т. д.

Три элемента составляют многоуровневое структурно-функциональное единство, целостность (часть целого). Интерес представляет построение логической смысловой схемы (алгоритма) обоснования картины мира, образа будущего, формирования – воспитания, просвещения, обучения – нового человека и перспектив развития информационного общества.

2. Государство и конституционные основы: 2.1. *базовые ценности* – «Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства» (ст. 2); 2.2. *государственные гарантии* – «В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная

поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты» (ст. 7, п. 2); **образование и развитие** – «РФ – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека» (ст. 7, п. 1).

Лавинообразный рост объема и динамика знаний, проникновение в глубину принципиального понимания государственного значения требуют оценки и непрерывного обновления содержания, контента потоков информационных связей, учета их прямого и обратного действия, что позволяет с высокой прогнозируемостью определить форму активности человека, смену систем труда и их растущего влияния на Универсум.

3. Обновление профессионального управления, которому сопутствуют: 3.1. *усложнение* сфер занятости, менеджмента, рынка, обмена, конкуренции, стандартов взаимодействия, средств существования и способов бытия, пр.; 3.2. *расширение* исследований условий и систем труда, изменений способов изучения, средств анализа, полей компетенций, пр.; 3.3. **инновационность** трудовых процессов, образовательных технологий, «опережающих» программ обучения (переобучения, повышения квалификации, пр.) и научных исследований, в том числе в сфере экономики труда и управления трудовыми (человеческими) ресурсами, персоналом (кадрами).

Триада в условиях становления и развития информационного общества ставит базовые задачи современного государства и профессионального управления, которые представлены в трех блоках:

I. Государство – «образ будущего» – курс развития:

- предложение специальных (частных, локальных) картин будущего;
- содержательное наполнение оснований социального государства;
- конкретизация законодательно-нормативных основ сферы труда;
- инновации, предпринимательство и производительность труда;
- прогностический, креативный характер жизнедеятельности;

- достижение лидирующего положения отраслей и страны, пр.

II. Предприимчивость – труд – творчество:

- курс и цели стратегического развития социального государства;
- инновация как фундаментальный принцип жизнедеятельности;
- коллективная и территориальная трудовая самоорганизация;
- предпринимательство, качество продукции и новые рынки;
- обеспечение высокой конкурентоспособности систем труда и пр.

III. Общество – наука – образование:

- закрепление принципов единой социальной стратификации общества;
- развитие фундаментальных основ знаний и технологий образования;
- уточнение действующих и разработка новых методов исследования;
- определение стандартов разного уровня (качества) жизни и труда;
- общественная значимость и модернизация систем труда и т. д.

Социально-философское осмысление основных тенденций инновационного развития представлено в модели информационного общества. Концепция инновационности развивается во многих экономических и управленческих теориях и отражает социокультурный характер современной деятельности, приобретает особенности «программируемого» общества (А. Турен), «эстетики модерна и постмодерна» (У. Эко, 1994 г.). Общесоциологический смысл инновационности развивается в науке XX – начала XXI века, воплощается в глобальный рост и информатизацию, парадигмальным принципом которой стало «образование через научные исследования» (Дж. Саймонс), формирует концептуальные установки на инновационность систем труда, расширение и углубление содержания образовательных программ и технологий, что в полной мере касается обучения по направлениям: государственное и муниципальное управление, менеджмент, предпринимательская деятельность, экономика труда и управление (менеджмент) трудовыми (человеческими) ресурсами, персоналом (кадрами).

Вместе с тем, допустима дискуссионность по целому ряду существенных вопросов, к которым относятся, прежде всего, принципы и базовые цели развития социального государства и роста благосостояния населения, в том числе в ходе непрерывного совершенствования работы в сферах экономики труда и профессионального управления. Исходной является позиция, что научная картина мира будущего соответствует ценностным ориентирам и информационно-интеллектуальному потенциалу людей, ожиданиям и потребностям гуманизации развитых обществ, наличию возможностей, способов, ресурсов и средств их достижения. При этом картина мира и образ будущего отражают особые способы мышления, новаторства, труда и творчества, уровень систематизации научно-практических знаний и опыта.

Список использованной литературы

1. *Маршак А.А., Кувакова И.М. и др.* Система образования в условиях модернизации современного российского общества: проблемы социальной многомерности: монография. – М.: Издательский дом «Спектр», 2010. – 288 с.
2. *Кувакова И.М., Спорыхин Р.Е.* Оптимизация затрат на персонал как система // Путеводитель предпринимателя. – Вып. X. – М., 2011. – С. 82-95.
3. *Кувакова И.М.* Перспективы и стратегический выбор России: самоорганизация виртуальных информационных пространств: логика иерархического взаимодействия // Предпринимательство и государство: сб. научных трудов. – М.: РАП, АП «Наука и образование», 2012. – С. 66-74.
4. *Кувакова И.М.* Стратегический выбор и программа КУРС – виртуальное и профессиональное: логика социально-трудовых взаимодействий // Формирование профессиональной компетентности в процессе управления человеческими ресурсами. Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 95-летию основания ОУП ВПО «Академия труда и социальных отношений». – М., 2014. – С. 171-177.
5. *Кувакова И.М.* Управление трудом и общественная самоорганизация в мире цифровых технологий: сборник материалов I Международной научно-практической конференции «Костинские чтения». – М., 2018. – С. 210-213.

М.В. Мелкумова, канд. экон. наук, доцент
г. Москва, АНО ВО «Московский гуманитарный университет»

МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Актуальность изучения моделей социального партнерства заключается в том, что социальное партнерство является инновационным методом экономического взаимодействия субъектов в социально-экономической сфере, происходящего с целью реализации социальной миссии и повышения эффективности общественного развития.

Социальное партнерство является достаточно новым явлением, оно появилось в 60–70-е годы XX века как механизм урегулирования конфликтов, возникающих в трудовой сфере между работниками и работодателями.

Разработки в области социального партнерства можно разделить на несколько групп:

- 1) социально-экономические концепции, рассматривающие социальное партнерство на основе комплексно-целевого подхода;
- 2) социальное партнерство как средство достижения социальных целей субъектов рыночных отношений;
- 3) социологические концепции социального партнерства, рассматривающие социальное партнерство как институт, повышающий эффективность деятельности субъектов хозяйствования.

В соответствии с различными подходами к социальному партнерству существуют несколько классификаций моделей социального партнерства.

По степени и механизмам участия властных структур различают:

- 1) трипартизм, то есть трехсторонняя модель социального партнерства, компоненты которой характеризуются независимостью;

2) бипартизм, то есть двусторонняя модель социального партнерства, в которую включаются организационный и отраслевой компоненты¹.

Помимо этого, существует также классификация моделей социального партнерства по степени взаимодействия профсоюзов с управленческими структурами работодателей. И в данном контексте возникает большое количество споров относительно роли профсоюзов в социальном партнерстве². Политические и экономические условия в странах с переходной экономикой существенно изменились с 1990-х годов. Однако процесс трансформации еще далек от завершения. Профсоюзы как общественный институт также переживают период трансформации. Задачи и роль профсоюзов претерпели значительные изменения после распада социалистической системы. Если раньше деятельность профсоюзов в основном рассматривалась в рамках функционирования командно-административной модели экономики, то в настоящее время профсоюзы являются независимыми институтами, которые борются за права трудящихся. Более того, современная деятельность профсоюзов показала, что было ошибочным считать тот факт, что влияние профсоюзов связано с социалистической моделью развития общества. Профсоюзная деятельность активно развивается и при капитализме, однако многое в ее развитии в условиях рыночной экономики зависит от конкурентоспособности профсоюза как общественного института. Сегодня профсоюзы получили новый импульс развития за счет участия в законотворческом процессе. В то же время насколько эффективной является эта деятельность в той или иной стране зависит от уровня организации местного профсоюза.

Проблема защиты профсоюзами социально-трудовых прав тесно связана с вопросом о функциях профсоюзов, важнейшей из которых является

¹ Грибоедова Т.П. Содержание понятия и особенности реализации социального партнерства в современном образовании // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2018. – № 2. – С. 92

² Шипитыко А.Б. Современные модели социального партнерства в социально-трудовой сфере // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2015. – № 2. – С. 88.

защитная функция. Можно критически относиться к деятельности профсоюзов на современном этапе развития экономических отношений, но нельзя отрицать положительную роль защитной функции профсоюзов в процессе социального партнерства. Если не проводить реформы в области профсоюзного движения, ориентируя его на изменения внешней среды, то роль профсоюзов будет с каждым годом уменьшаться. Необходимо обратиться к опыту профсоюзов тех стран, у которых сектор услуг играет существенную роль в формировании ВВП страны. Например, в Сингапуре профсоюзное движение также испытывало трудности в 2000-х годах, но они сформировали для себя правила эффективной работы, доказав, что количество членов профсоюзов не всегда переходит в качество¹.

В зависимости от участия профсоюзов различают следующие модели социального партнерства:

1) социальный диалог, основанный на реализации главного принципа профсоюзов, с ориентацией профсоюзов на сотрудничество в вопросах социального партнерства;

2) соперничество, когда профсоюз отстаивает точку зрения работников и идет на конфронтацию с руководством предприятия.

Третья классификация моделей социального партнерства связана с мировоззренческой ориентацией субъектов социального партнерства. Всего существуют две мировоззренческие ориентации субъектов социального партнерства – консервативная и социал-демократическая. Социал-демократическая модель наиболее близка к модели скандинавского типа. Консервативная модель характеризуется тем, что она односторонне развитая и ближе к модели идеально социалистического типа².

¹ Why are the trade unions in Singapore so weak? I asked NTUC Chief Lim Swee Say. URL: <http://www.ninjabgirls.sg/2015/04/why-are-trade-unions-in-singapore-so.html>

² Бурляева В.А. Развитие системы социального партнерства в России: социально-исторический аспект // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. – 2010. – № 2. – С. 57-64.

При этом существует также четвертая классификация моделей на основе групп стран, которые реализуют модели социального партнерства:

- 1) американская модель;
- 2) скандинавская модель;
- 3) европейская модель¹.

В каждом из представленных выше типов моделей социального партнерства по-разному осуществляются переговорные процессы и участие работников в представительстве интересов в компании.

К американской модели социального партнерства относятся такие страны, как США, Япония, Канада и ряд стран Латинской Америки. Американская модель социального партнерства основана на том, что урегулирование отношений между работодателем и работником подразумевает добрую волю обеих сторон, при этом должна действовать система трехсторонних соглашений и должен быть развит институт третейского суда. В американской модели коллективный договор заключается на уровне предприятий, а профсоюзы пытаются через депутатов влиять на законодательный процесс и только посредством законодательства оказывают влияние на институт социального партнерства. В американской модели действует институт профсоюзного представительства, то есть профсоюзы являются представителями интересов работников.

Скандинавская модель характеризуется обширной законодательной базой по защите прав работников, в данной модели органы социального партнерства действуют на постоянной основе. Государство в скандинавской модели активно вмешивается в трудовые отношения, то есть возникает трехуровневая система регулирования, которая затрагивает общенациональный уровень, отраслевой уровень и опускается на уровень компании.

Европейская модель подразумевает существование органов различного уровня, которые участвуют в регулировании института социального

¹ Мацукевич О.Ю. Развитие института социального партнерства // Труды Санкт-Петербургского государственного института культуры. – 2014. – № 8. – С. 110.

партнерства. Эти органы реализуют превентивную функцию, то есть не только разрешают конфликты, но и не допускают их возникновения. Европейская модель представляет собой нечто среднее между американской и скандинавской моделью. Значимым для европейской модели является отраслевой уровень социального партнерства. Форма реализации европейской модели социального партнерства – это образцовое соглашение.

Таким образом, несмотря на различия в моделях социального партнерства, их суть – это создание условий для повышения качества жизни трудоспособного населения путем урегулирования конфликтов между работниками и работодателями. Соответственно любая из моделей социального партнерства выполняет социальную и гуманистическую миссию, при этом предприятия, используя механизмы решения проблем трудовых коллективов, получают новый импульс развития.

Список использованной литературы

1. *Бурляева В.А.* Развитие системы социального партнерства в России: социально-исторический аспект // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. – 2010. – № 2. – С. 57-64.
2. *Грибоедова Т.П.* Содержание понятия и особенности реализации социального партнерства в современном образовании // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2018. – № 2. – С. 90-98.
3. *Мацукевич О.Ю.* Развитие института социального партнерства // Труды Санкт-Петербургского государственного института культуры. – 2014. – № 8. – С. 109-111.
4. *Шипитько А.Б.* Современные модели социального партнерства в социально-трудовой сфере // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2015. – № 2. – С. 88-90.
5. Why are the trade unions in Singapore so weak? I asked NTUC Chief Lim Swee Say. URL: <http://www.ninjangirls.sg/2015/04/why-are-trade-unions-in-singapore-so.html>

Л. Посцан, д-р пед. наук
г. Кишинев, Молдова, Институт труда

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДА И ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ В РЕСПУБЛИКЕ МОЛДОВА: ПОЗИЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ

Место и роль труда в развитии человека и общества научно и практически обоснованы. Современная нам триада поколений: *деды – отцы – дети* продолжают считать труд основным условием всей человеческой жизни. Мудрость многих народов гласит: Труд создал самого человека; Человек рожден для труда; Без труда не вытащишь и рыбку из пруда; Что потрудился, то и поел; Воля и труд дивные всходы дают; Не потрудиться, так и хлеба не добиться; Кто хорошо трудится, тому есть чем хвалиться; Труд человека кормит, а лень портит.

Вместе с тем, на протяжении последних десятилетий труд как социально-экономическая категория обретает архаистическое восприятие и всё больше замещается категориями «деятельность», «технология». Будущее труда становится повесткой дня Международной организации труда (МОТ). По словам Генерального директора МОТ Гая Райдера (2016 г.), *мы наблюдаем ранее невиданные проблемы, вытекающие из факта беспрецедентных, преобразующих перемен в сфере труда – перемен, в равной мере вдохновляющих и пугающих, но во всяком случае объединяющих нас в осознании того, что настало время для глубоких раздумий о будущем сферы труда*¹.

Сфера труда претерпевает кардинальные перемены. Такое преобразование является результатом целого ряда различных факторов – от поступательного развития технологий и изменения климата до демографических изменений в области экономики и занятости²:

¹ URL: <https://www.ilo.org/moscow/dw4sd/themes/fow/lang--ru/index.htm>

² ILO. The future of work centenary initiative ILO Topics. [Online] 01 December 2016. URL: https://global/topics/future-of-work/WCMS_448448/lang--en/index.htm.

- Хотя характер и место выполнения работы всегда изменялись, темпы этих изменений чрезвычайно выросли, их масштаб увеличился, а влияние углубилось и затрагивает даже существующие социальные ценности.

- Факторы перемен в сфере труда включают в себя такие аспекты, как глобализация, автоматизация, компьютеризация, изменения в демографии, глобальное потепление климата и другие экологические феномены и т. д. Хотя они не являются новыми, темпы этих изменений за последние два десятилетия значительно увеличились благодаря быстрому распространению информационно-коммуникационных технологий, а также стремительному прогрессу в области автоматизации и компьютеризации, развитию и растущему значению новых отраслей, таких как экономика услуг по уходу.

Такое изменение ситуации в сфере труда может иметь следующие последствия:

- Понятие места работы, возможно, перестанет существовать; работать можно будет где угодно, а удаленные рабочие места станут повсеместным явлением.

- Изменение трудовых отношений потребует новых способов их оформления, что не всегда может обеспечить работнику достаточную степень защиты.

- Возрастет значение кооперативных технологий, виртуальных рабочих групп и коллективного предпринимательства, договоров субподряда и передачи работ на стороннее исполнение. Это приведет к распространению таких трудовых отношений, которые до сих пор считались «нетипичными». Труд станет более изолированным, незащищенным, непредсказуемым, негарантированным.

- Предприятия будут стремиться к росту производительности за счет передачи пользователю еще большего круга функций (дистанционные банковские услуги, дистанционные гостиничные услуги и т. д.).

- Усилится децентрализация производства товаров и услуг (путем применения технологий трехмерной печати, дистанционных услуг и т. д.) при дальнейшей централизации данных и информации (при помощи таких технологий, как облачные сервисы, краудфандинг, супермассивы данных).

- Возрастная пирамида в ряде стран перевернется, что создаст новый спрос на товары и услуги, предназначенные в основном для лиц старшего возраста.

Дополнительное воздействие на сферу труда могут оказывать и другие инновации, существенно меняющие смысл самого понятия «*труд*», путем отдаления от таких смысловых оттенков, как трудность, трудоемкость, трудоголик, и обретения новых смыслов: деятельность, технологичность, творчество, креативность, предприимчивость, активность.

Категория активности, применяемая к труду, становится одним из важных индикаторов статистики труда в Республике Молдова¹.

В 2018 году экономически активное население Республики Молдова (работающее население плюс безработные) составило 1290,7 тыс. человек, увеличившись на 2,5% по сравнению с 2017 годом (1259,1 тыс.). Уровень активности населения в возрасте 15 лет и старше (доля активного населения в возрасте 15 лет и старше в общей численности населения той же возрастной группы) составил 43,3% (в 2017 г. – соответственно 42,2%). Неработающее население в возрасте 15 лет и старше составило 1 724,7 тыс. человек, или 57,8% от общей численности населения той же возрастной группы, без существенных изменений по сравнению с 2016 годом (57,4%). При этом 31,0% от общего числа неактивных людей в возрасте 15 лет и старше планируют участвовать на рынке труда в других странах.

В 2017 году доля молодых людей поколения NEET составляла 29,3% от общего числа молодежи в возрасте 15-29 лет за исключением тех, кто уехал за границу на работу или в поисках работы¹.

¹ URL: <http://www.statistica.md>

Труд и школа

Куррикулумная реформа в системе образования Республики Молдова вместо трудового воспитания внесла термин «технологическое воспитание». С целью соотнесения куррикулума с процессами глобализации, интернационализации, европеизации, технологизации и т. д. в 2018 году в Национальный куррикулум начального образования, а именно в дисциплину «Технологическое воспитание», включены модули «Цифровое воспитание» и «Роботика».

В рамках куррикулумной области «Технологии» планируется формирование следующих специфических компетенций²:

1. Использовать материалы, инструменты и техники, характерные для различных видов технологической деятельности, проявляя любознательность и интерес к инновациям.

2. Изготавливать простые утилитарные и декоративные объекты, показывая интерес к творчеству и эстетическому вкусу.

3. Обращаться к цифровым инструментам и ресурсам в учебных ситуациях, доказывая корректность, адекватность и уважение к этике виртуальных сред.

4. Переносить технологические, цифровые приобретения в образовательные и бытовые контексты, проявляя заботу о природной среде и об окружающих.

К концу начального образования (4-го класса) ученик будет способен:

- распознавать специфику конкретного технологического процесса и соответствующих материалов, инструментов и техник;

- выполнять технологические работы с использованием материалов, инструментов и техник, соответствующих выбранной деятельности;

¹ URL: <http://www.statistica.md>

² Национальный куррикулум начального образования 2018. URL: https://mecc.gov.md/sites/default/files/curric_primare_rus_tipar_oct2018.pdf

- излагать своими словами последовательность этапов реализации работы (собственных работ и работ других учащихся);
- разрабатывать и внедрять в визуальную среду алгоритмы команд с исполнителями;
- соблюдать правила безопасности с цифровыми устройствами.

Ученик по окончании 4-го класса должен проявлять следующие навыки, связанные с преобладающими отношениями и ценностями в рамках технологического воспитания:

- любознательность и интерес к инновациям;
- интерес к творчеству и эстетическому оформлению работ;
- корректность, адекватность и уважение к этике виртуальных сред;
- заботу о природной среде и об окружающих.

Проектированным результатом ключевых/трансверсальных компетенций обучаемого и обучающегося субъекта, пересекающего различные сферы общественной жизни и границы учебных предметов, для технологического воспитания – это компетенции: *в математике, науках и технологиях; в цифровых технологиях; предприимчивости и инициативности.*

Разработчики куррикулумных документов не применяют такие понятия, как работа, труд, трудовое воспитание, переходя на новый уровень восприятия трудовой деятельности в качестве технологии, цифровой технологии и предприимчивости. Вместе с тем, в некоторых программных документах отмечается неудовлетворительное качество образования и подготовки молодого поколения к трудовой деятельности, соответствующей современным требованиям (Программа социально-экономического развития Республики Молдова на среднесрочный период 2017-2020 гг.). Этому мнению придерживаются и работодатели, отмечая нехватку рабочей силы и человеческого капитала на рынке труда. Рекрутинговые агентства стали вывешивать анонсы общего характера: компания принимает на работу

трудолюбивых людей, и это подкрепляет сетование на потерю такой социальной ценности, как трудолюбие.

Экономика труда в вузах Республики Молдова

Система профессионального образования Молдовы готовит специалистов экономического профиля с 4-го по 8-й уровень Международной стандартной классификации образования (МСКО). Более того, начиная с 2002 года в последнее воскресенье сентября в Молдове отмечают День экономиста. По словам ректора **Академии экономического образования Молдовы** Григория Белостечник, специалисты экономического профиля в Молдове, безусловно, имеются и обойтись сегодня без них нельзя. Конечно, меняются задачи и само содержание профессии, поэтому мы не готовим экономистов в чистом виде. В Академии обучаются будущие финансисты, которым предстоит трудиться в банках, министерствах, в различных компаниях, крупных или мелких. Однако до сих пор ощущается острая нехватка грамотных маркетологов и логистов, бухгалтеров, специалистов в области экономической информатики, туризма и т. д. Академия выгодно отличается тем, что охватывает весь спектр специальностей экономического профиля, причем на всех уровнях: от довузовской подготовки – Национальный торговый колледж до университетского образования, мастерата и докторантуры. Конечно, имеются и более широкие специальности. К примеру, «Общая экономика 366. 1» в большей степени соответствует классическому понятию специальности «экономист». Она менее востребована, но зато предоставляет более широкие возможности для трудоустройства¹.

Технический университет Молдовы (UTM), согласно учебному плану по специальности «Инжиниринг и менеджмент в пищевой промышленности», готовит по дисциплинам «Нормирование и оплата труда», «Здоровье и безопасность труда», которые соответствуют

¹ URL: <https://point.md/ru/novosti/ekonomika/investicii-i-v-obrazovanie>

Классификатору профессий (CORM-006-14, Базовая группа 2141 «Инженеры-технологи»): инженер по нормированию труда, инженер организации управления производством, инженер организации труда, инженер по организации и нормированию труда, инженер по подготовке производства. В этой связи отмечается переход части дисциплин экономики труда из области экономических наук в инженерные науки.

Позиция профсоюзов по актуальным вопросам труда в Молдове

С момента принятия Трудового кодекса Республики Молдова в 2003 году профсоюзы включили в свою повестку дня *социальное партнерство* в качестве основного механизма регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Трудовой кодекс обосновал правовой механизм социального партнерства в сфере труда в Молдове как систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей) и соответствующими органами публичной власти в процессе определения и реализации социальных и экономических прав и интересов сторон (статья 15). Этому посвящены разделы 1-3 Трудового кодекса Республики Молдова.

Кодексом регулируются следующие производственные отношения:

- рабочее время и время отдыха;
- оплата и нормирование труда;
- правила внутреннего распорядка предприятия;
- дисциплина труда;
- профессиональная подготовка;
- охрана здоровья и безопасность труда.

В рамках своих специфических механизмов социальные партнеры приняли ряд национальных конвенций:

- Коллективная конвенция № 1 о вознаграждении работников в трудовых отношениях на основании индивидуальных трудовых договоров;

- Коллективная конвенция № 2 относительно рабочего времени и времени отдыха;
- Коллективная конвенция № 4 о модели коллективного трудового договора;
- Коллективная конвенция № 8 от 12 июля 2007 г. «О ликвидации наихудших форм детского труда» (занятость);
- Коллективная конвенция № 9 о минимальной гарантированной заработной плате в реальном секторе;
- Коллективная конвенция № 11 от 28 марта 2012 года (на национальном уровне) о критериях массового сокращения занятости;
- Коллективная конвенция № 12 от 9 июля 2012 года (общенациональный уровень) – штатные формы и номинальный доступ к разрешению на работу;
- Коллективная конвенция № 13 от 9 июля 2012 года (национальный уровень) для утверждения дополнений к Коллективной конвенции № 4 от 25 июля 2005 года (национальный уровень) «О модели индивидуального трудового договора»;
- Коллективная конвенция № 17 от 31 июля 2018 года (национальный уровень) о модели договора о непрерывном профессиональном обучении.

На протяжении 2017 года парламент принял три закона о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс, а именно:

- Закон № 157 от 20 июля 2017 года, который был разработан в рамках трехсторонней рабочей группы, созданной под эгидой Министерства здравоохранения, труда и социальной защиты, и имел своей целью приведение Трудового кодекса в соответствие с современными требованиями рыночной экономики (*предусматривает изменение и/или дополнение порядка 20 статей Трудового кодекса*);
- Закон № 155 от 20 июля 2017 года, которым были переложены четыре директивы ЕС, предусмотренные Соглашением об ассоциации Республика Молдова – Европейский союз;

- Закон № 188 от 21 сентября 2017 года, который был разработан в рамках рабочей группы, созданной под эгидой Экономического совета при премьер-министре и имел своей целью улучшение предпринимательской среды и инвестиционного климата в Республике Молдова (*предусматривает изменение и/или дополнение порядка 40 статей Трудового кодекса*).

Министерство здравоохранения, труда и социальной защиты представило правительству для рассмотрения и утверждения новый *проект Закона о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс, который призван переложить Директиву 98/59/ЕС от 20 июля 1998 года о сближении законодательств государств-членов, касающихся сокращения штатов*.

Совершенствование трудового законодательства не является законченным процессом. Актуализация соответствующих нормативных актов в зависимости от социально-экономической эволюции и приведение их в соответствие с европейским законодательством и в дальнейшем будут являться базовыми приоритетами законодательного процесса в сфере труда.

Вклад Института труда и НКПМ в определение позиции профсоюзов Молдовы по актуальным проблемам труда и трудовых процессов

Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы, отраслевые профсоюзы и Институт труда исследуют и разрабатывают методические материалы по различным проблемам сферы труда. Некоторые из них опубликованы на: <http://sindicat.md/dokumenty/uchebnyki/B>; <https://institutulmuncii.md/cursuri/>:

- Картография профессий легкой промышленности на основе цепочки ценности (Value Chain).

- Профессии в легкой промышленности и квалификационные категории.

- Цели в области устойчивого развития – сравнительный инструментальный для повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года.

- Методика оценки стоимости рабочей силы с точки зрения потребностей работников.

- Коллективный договор: добавленная стоимость и стоимость для работников, работодателей и экономики.

- Европейская социальная модель и национальная социальная система: проблемы, сопровождающие интеграционные процессы RM-UE.

- Профсоюзы и неформальная экономика.

- Влияние качества человеческих ресурсов на социально-экономическое развитие Республики Молдова.

- Методические рекомендации относительно критериев и норм оценки индивидуальной эффективности работника применительно к дифференциации заработной платы в нетарифных системах начисления заработной платы.

- Проект ФГО ВП «Vulnerable employment in machine-building sector: setting a common policy agenda in Belarus, Ukraine and Moldova» led by Belarusian Congress Of Democratic Trade Unions in collaboration with Confederation of Free Trade Unions of Ukraine, Labour Institute of the National Trade Union Confederation of Moldova and Center for Social and Economic Research CASE Belarus.

- Проект ФГО ВП «The impact of social dialogue on the optimization of labour migration in Moldova, Belarus and Ukraine» (2017).

- Проект ФГО ВП «Social security regulation between EU countries, Belarus, Moldova and Ukraine» (2018).

Развитие информационного общества, глобализация, повышение гибкости рынка труда усложняют предмет экономики труда, в связи с чем возникает потребность в уяснении ее места в меняющейся системе научного знания, определении перспектив развития. Связь экономики труда с марксистской теорией приводит к ее замещению другими понятиями и подходами: менеджментом, юридически нормативным подходом,

финансовым подходом, инженерией, и это, наряду с другими факторами, формирует будущее трудовой сферы.

Социальные партнеры Республики Молдова в рамках мероприятий, посвященных 100-летию Международной организации труда, определили свою позицию по проблеме будущего трудовой сферы, отметив, что поддерживают важность инвестирования в людей и укрепление институтов труда для обеспечения достойного труда; считают необходимым утвердить универсальную гарантию труда для всех работников, независимо от статуса их работы; полная, устойчивая и достойная занятость должна быть главной целью политики на национальном уровне¹.

Список использованной литературы

1. URL: <https://point.md/ru/novosti/ekonomika/investicii-i-v-obrazovanie>.
2. URL: <https://www.ilo.org/moscow/dw4sd/themes/fow/lang--ru/index.htm>.
3. ILO. The future of work centenary initiative ILO Topics [Online] 01 December 2016. URL: global.topics/future-of-work/WCMS_448448/lang--en/index.htm.
4. URL: <http://www.statistica.md>.
5. Консолидация социального партнерства для меняющегося мира труда. URL: <http://sindicat.md/konsolidatsiya-sotsialnogo-partnerstva-dlya-menyayushhegosya-mira-truda/>.
6. Национальный куррикулум начального образования 2018. URL: https://mecc.gov.md/sites/default/files/curric_primare_rus_tipar_oct2018.pdf.

¹ Консолидация социального партнерства для меняющегося мира труда. URL: <http://sindicat.md/konsolidatsiya-sotsialnogo-partnerstva-dlya-menyayushhegosya-mira-truda/>

Н.Л. Пронина, магистрант кафедры
«Экономика труда и управление персоналом»,
научный руководитель – **А.Б. Вешкурова**, канд. экон. наук
г. Москва, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

Экономика труда – это наука, изучающая организацию, функционирование и результаты деятельности рынков труда, исследующая поведение работодателей и работников в результате воздействия стимулов в виде заработной платы, цен, прибыли, влияния неденежных факторов и государственной политики на трудовые взаимоотношения.

Экономика труда изучает экономические закономерности в области трудовых отношений, занимается подробным анализом рынка труда, трудовых ресурсов и занятости, долгосрочным анализом трудовых отношений, исследует доходы работников и оплату труда, проблемы производительности и эффективности труда. Понятие «труд» является ключевым при изучении данного предмета¹.

В настоящее время происходят глобальные изменения в сфере труда, затрагивающие как характер трудового процесса, так и функционирование рынка труда. Эти преобразования идут параллельно и оказывают влияние друг на друга. Изучение их немыслимо без анализа глубоких изменений в системе трудовых отношений.

Рассмотрим некоторые актуальные проблемы экономики труда.

1. Усложнение взаимосвязи между производительностью и социальными параметрами трудового процесса. В высокоразвитых странах мира вплоть до начала 80-х годов задачи роста удовлетворенности трудом и повышения его производительности нередко рассматривались как

¹ *Какаулин С.П.* Экономика безопасного труда: учебно-практическое пособие / С.П. Какаулин. – М.: Альфа-Пресс, 2018. – 192 с.

находящиеся на одном уровне¹. Между тем совершенно очевидно, что их взаимосвязь носит сложный динамический характер и требует специального механизма разрешения возникающих противоречий и поиска взаимоприемлемых компромиссов.

2. Появление более сложных характеристик, отражающих положение индивида в организации. Во многих случаях занимаемая должность и уровень формального образования уже не определяют роли того или иного работника на предприятии. Поэтому основные статусные характеристики перестают быть постоянными и всё более определяются текущими особенностями деятельности работника².

3. Требование уделять больше внимания стратегически перспективному развитию трудового потенциала предприятия, а не удержанию завоеванных позиций³. Поскольку всем предыдущим этапам развития рынка труда была свойственна ориентация на сохранение существующих рабочих мест, а не на содействие их обновлению, то и политика предприятия была изначально нацелена на то, чтобы защитить уже занятых людей.

4. Проблема распределения ответственности в организации. Исторически эта задача рассматривалась как прерогатива руководства. Однако в современных условиях всё чаще работник (либо группа работников) сам берет на себя ответственность, что свидетельствует о необходимости предоставления ему больших прав. Не вызывает сомнений то, что это противоречит традиционным представлениям об управлении трудом и требует разработки специальных механизмов⁴.

¹ Алиев И.М. Экономика труда: учебник для бакалавриата и магистратуры / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 478 с.

² Дубровин И.А. Экономика труда: учебник / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. – М.: Дашков и К, 2017. – 232 с.

³ Казакова Ф.К. Экономика и социология труда / Ф.К. Казакова, И.В. Белянина. – М.: МГИУ, 2017. – 48 с.

⁴ Стрелкова Л.В. Внутрифирменное планирование: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 367 с.

5. Усложнение структуры вознаграждения постоянной части работников в сравнении с гораздо более простой формой вознаграждения временных работников¹. Данное обстоятельство значительно затрудняет сравнительную оценку экономического положения названных групп.

6. Возрастание значимости социальных гарантий со стороны работодателя для одной части работников в противовес ослаблению их роли для другой. Последнее объясняется тем, что вместо этих гарантий выступает поддержка со стороны различных социальных учреждений, профессиональных организаций, а также собственные средства. Экономическая оценка подобных гарантий представляет собой сложную задачу.

7. Необходимость расширения информационной базы о труде и занятости для большинства категорий работников. Всё большее разнообразие форм найма и других вариантов взаимодействия работника и предпринимателя не укладываются в традиционную схему описания характеристик занятых и безработных. Она должна быть расширена путем введения новых параметров, более полно отражающих их отношения с точки зрения неизбежных потерь и получаемых выгод.

Все перечисленные проблемы требуют проведения значительной аналитической работы с целью формирования моделей трудовых отношений, адекватных новым экономическим условиям, для которых характерно:

1. Снижение значения специфических знаний как фактора монопольного положения групп работников и даже их отдельных представителей. В результате изменились следующие параметры системы трудовых отношений: степень их устойчивости; влияние профсоюзов, «стоящих» за областями специфических знаний; зависимость работников и работодателей от конкретных предприятий и рынков труда.

¹ Бараненко С.П. Экономика и социология труда: учебно-методический комплекс для студентов очной и заочной формы обучения / С.П. Бараненко. – М.: Рос. акад. предпр., 2018. – 434 с.

2. Возрастание степени коммерциализации объединений работников. Они всё чаще превращаются в самостоятельно функционирующие экономические субъекты, в то время как объединения работодателей нередко вынуждены участвовать в деятельности, не нацеленной на извлечение прибыли¹.

3. Постепенное преобразование трудовых отношений между некоторыми работниками и работодателями в договорные отношения. Их можно уподобить взаимодействию двух отдельных, не подчиняющихся друг другу предприятий. При этом одной из сторон этих отношений всё чаще выступают преобразованные организации работников одной профессии.

4. Постепенное снижение влияния профсоюзов, организованных по заводскому принципу, при возрастании роли профессиональных союзов, объединяющих работников одной профессии либо ряда смежных профессий (профессиональных союзов в узком и в то же время первоначальном смысле этого слова). Одновременно профсоюзы традиционного заводского типа подвергаются всё большему изменению: они начинают заниматься политическими вопросами в ущерб экономическим.

5. Формирование дифференцированных систем построения трудовых отношений для работников с различным статусом. Часто этот процесс не имеет законодательного закрепления. Типичным примером является «двухъярусная» система заработной платы на многих предприятиях США, предполагающая дифференциацию вознаграждения между работниками с различным трудовым стажем.

6. Рост значения систем трудовых отношений без участия профсоюзов. В этом случае большую роль играют такие элементы системы трудовых отношений, находившиеся ранее на периферии, как системы подачи жалоб и предложений. Другим важным следствием внедрения

¹ Мазин А.Л. Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда» / А.Л. Мазин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – 623 с.

подобной системы является возрастание роли индивидуальных трудовых контрактов.

Экономика труда как наука вооружает практику научно обоснованными рекомендациями по совершенствованию организации и повышению эффективности общественного труда. Огромное теоретическое и практическое значение имеют решения, которые обобщают трудовые успехи народа и определяют задачи и пути социального и экономического развития страны¹.

Список использованной литературы

1. *Алиев И.М.* Экономика труда: учебник для бакалавриата и магистратуры / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 478 с.
2. *Бараненко С.П.* Экономика и социология труда: учебно-методический комплекс для студентов очной и заочной формы обучения / С.П. Бараненко. – М.: Рос. акад. предпр., 2018. – 434 с.
3. *Дубровин И.А.* Экономика труда: учебник / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. – М.: Дашков и К, 2017. – 232 с.
4. *Казакова Ф.К.* Экономика и социология труда / Ф.К. Казакова, И.В. Белянина. – М.: МГИУ, 2017. – 48 с.
5. *Какаулин С.П.* Экономика безопасного труда: учебно-практическое пособие / С.П. Какаулин. – М.: Альфа-Пресс, 2018. – 192 с.
6. *Лясников Н.В.* Экономика и социология труда: учебное пособие / Н.В. Лясников, М.Н. Дудин, Ю.В. Лясникова. – М.: КноРус, 2018. – 288 с.
7. *Мазин А.Л.* Экономика труда. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – 623 с.
8. *Стрелкова Л.В.* Внутрифирменное планирование: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 367 с.

¹ *Лясников Н.В.* Экономика и социология труда: учебное пособие / Н.В. Лясников, М.Н. Дудин, Ю.В. Лясникова. – М.: КноРус, 2018. – 288 с.

Т.А. Пузыня, канд. экон. наук, доцент

г. Москва, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ

Одной из базовых закономерностей теории рынка труда является положение о соответствии тенденций его развития содержанию и направленности изменения экономики. Причинно-следственная связь между этими процессами убедительно доказана в работах многих исследователей, как классиков экономической науки, так и современников, обосновавших, что изменение профессиональной структуры занятости является следствием потребности в новых трудовых ресурсах, обладающих современными профессиональными компетенциями.

Реальная хозяйственная практика подтверждает справедливость теоретических исследований зависимости профессионального портфеля рынка труда от фактических потребностей экономики в кадрах необходимых профессий.

Однако, поскольку профессиональная подготовка кадров, по определению, из-за ее длительности отстает от существующих потребностей, очевидно, что ее реформирование должно осуществляться с учетом ожидаемых изменений потребностей в кадрах, вызываемых стратегическими направлениями экономического развития. Своеобразным интегратором этих направлений является внедрение робототехники, стремительно развивающейся в экономически развитых странах, эффективно конкурирующей с человеком в сферах производства и сервисного обслуживания¹.

К примеру, уже в настоящее время в Японии появляются роботы с искусственным интеллектом (Robots and Artificial Intelligence), сокращая количество трудовых вакансий для работников наемного труда,

¹ Маймина Э.В., Пузыня Т.А. Институционализация трудовых конфликтов и влияние профсоюзов на динамику социально-трудовых отношений // Труд и социальные отношения. – 2019. – № 1. – С. 45-59.

подверженных, в силу физиологических особенностей, усталости, синдрому «эмоционального выгорания» и прочим факторам «износа» трудоспособности, не свойственного роботам¹.

Ожидается, что поскольку появление робототехники в первую очередь связано со снижением трудоемкости работ, то в будущем физическую работу будут выполнять не люди, а роботы.

Для управления роботами потребуются онлайн-операторы, основными предъявляемыми требованиями к которым являются усидчивость и способность работать с большим объемом информации. Это значит, что на рынке труда формируются реальные предпосылки для сокращения уровня безработицы среди пожилых людей, подростков и лиц с ограниченными возможностями, поскольку данная работа может выполняться в удаленном режиме.

Итак, по результатам изучения разнообразных источников, содержащих альтернативные списки перспективных профессий для разных стран, можем сформировать обобщенный перечень профессий (Тор-10), создаваемых путем развития технологизации, виртуализации, роботизации и цифровизации экономики, и составить характеристики этих профессий.

1. *Дизайнер виртуальной реальности.* Эксперты прогнозируют существенный рост рынка VR-устройств. В ближайшие 7-8 лет он должен превысить отметку в 45 млрд долларов. Миллионы людей будут проводить большую часть свободного времени в виртуальной реальности, которую будут проектировать дизайнеры нового поколения, создавать виртуальные офисы для дистанционных переговоров, музеи, муниципальные учреждения и т. д.

2. *Виртуальные экскурсоводы и digital-комментаторы.* Вы испытываете катарсис, когда соприкасаетесь с произведениями искусства в музеях, картинных галереях? Эксперты полагают, что совсем скоро

¹ Пузыня Т.А. Новые профессии в условиях цифровой экономики // Костинские чтения: сборник материалов первой Международной научно-практической конференции. – М., 2018. – С. 605-608.

виртуальные экскурсии вытеснят до 80% реальных посещений культурных объектов. Здесь-то и пригодятся digital-комментаторы и экскурсоводы, владеющие VR-технологиями.

3. *Аналитики «Интернета вещей»*. Бытовая техника и электроника всё чаще оснащаются собственным программным обеспечением, благодаря чему устройства могут обмениваться между собой данными без участия человека. «Интернет вещей» (Internet Of Things, IoT) потребует модернизации уже через 5-8 лет: в развитых странах будут востребованы специалисты, способные анализировать данные и искать, к примеру, новые методы интеграции бытовых приборов в единые системы для «умных домов».

4. *Космический гид*. Ученые говорят о том, что к началу 2030-х годов космический туризм перестанет быть редкостью и будет вполне доступным для обеспеченных людей. В связи с этим станут востребованными гиды, которые будут сопровождать путешественников в полетах к звездам. И если на начальном этапе ими могут стать космонавты, то в дальнейшем специальность может появиться даже в «рядовых» вузах.

5. *Специалист по восстановлению экосистем*. Примерно к 2030-му году ресурсы планеты могут серьезно истощиться в связи с существенным ростом населения. Речь идет не только о невозполняемых природно-сырьевых ресурсах, но и о флоре и фауне. В этой ситуации потребуются инженеры, которые займутся восстановлением окружающей среды. В частности, они смогут «возродить» вымершие виды животных и растений, используя ранее собранный генетический материал.

6. *Инженер по разработке устройств постоянного питания*. В ближайшие 5-10 лет может быть завершен переход к устойчивой энергетике – на всей территории планеты начнут использовать энергию солнца и ветра в качестве основного источника питания. Единственная проблема – невозможность эксплуатации приборов в облачную и безветренную погоду.

Потому разработчики устройств постоянного питания станут особенно востребованными.

7. *Сити-фермер*. Он будет заниматься полезным озеленением мегаполисов. Вполне возможно, что в будущем большие города смогут самостоятельно обеспечивать себя овощами и фруктами, они будут выращиваться прямо на крышах и фасадах небоскребов.

8. *Онлайн-доктор*. Ряд законов об онлайн-консультациях уже принят, потому данная профессия не кажется футуристической, и тем более утопической. Уже через 4-5 лет онлайн-доктор сможет заменить большинство врачей, практикующих классический очный прием пациентов.

9. *Цифровой лингвист*. Задача специалиста – адаптировать язык машин для человека, сделать его более понятным и «живым». Цифровые лингвисты будут работать с онлайн-переводчиками, поисковыми системами и другими роботизированными устройствами, которые «говорят» с человеком.

10. *Проектировщик 3D-печати*. Эта профессия станет особенно востребованной в строительстве, где 3D-технологии широко применяются уже сегодня, но если в настоящее время печатают лишь отдельные элементы и стройматериалы, то в будущем с помощью специальных принтеров можно будет создавать полноценные здания.

Объединяя результаты исследований, можно предположить, что ситуация будет развиваться в нескольких направлениях:

1. Вернутся профессии, которые в последние годы утратили свою популярность. Так, фермеры и агрономы будут востребованы не только на земле, но и в воде. Благодаря современным разработкам уже сегодня можно возводить подводные сады и организовывать фермерские угодья.

2. Появятся абсолютно новые направления, которые уже не считаются фантастикой, но еще не обрели четких рамок, виды деятельности, связанные с робототехникой, медициной, освоением космоса, производством полезных ресурсов.

3. Традиционные специальности сохранятся, но основательно изменятся. Так, профессия педагога будет востребована, но вполне вероятно, что исчезнут школы и другие учебные заведения. Занятия будут транслироваться в онлайн-режиме сразу для значительного количества учеников.

4. Некоторые профессии всё же практически исчезнут. Например, профессия переводчика, поскольку уровень развития современных технологий позволяет самостоятельно переводить тексты с одного языка на другой. Усовершенствование существующих программ позволит добиться идеальной передачи смысла изложенного, поэтому переводчики будут не нужны. Успешное испытание приборов, воспринимающих звуковую передачу информации с ее последующим переводом, позволит отказаться и от синхронистов и т. д.

Список использованной литературы

1. *Маймина Э.В., Пузыня Т.А.* Институционализация трудовых конфликтов и влияние профсоюзов на динамику социально-трудовых отношений // Труд и социальные отношения. – 2019. – № 1. – С. 45-59.

2. *Пузыня Т.А.* Новые профессии в условиях цифровой экономики // Костинские чтения: сборник материалов первой Международной научно-практической конференции. – М., 2018. – С. 605-608.

М.А. Серпухова, аспирант,
научный руководитель – **Т.О. Разумова**, д-р экон. наук, профессор
г. Москва, МГУ им. М.В. Ломоносова

ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ИЗМЕНЕНИЕ СТРУКТУРЫ РАБОЧЕГО И СВОБОДНОГО ВРЕМЕНИ

Одной из приоритетных задач для Российской Федерации является достижение основных целей концепции устойчивого развития, в рамках которой главным становится повышение качества жизни населения в условиях развития цифровой экономики. При этом одним из средств для

достижения данной цели, по мнению автора работы, выступает баланс временных затрат на работу и досуг.

Вопросы, связанные с выявлением взаимосвязи трудовой деятельности и досуга в различные времена, затронуты в трудах Г. Беккера¹, Дж. Минсера², Р. Гронау³, М. Киллингсворта⁴, Д. Дойрана и Г. Калба⁵, А. Бута⁶ и др. Современные российские исследования, посвященные изучению проблемных аспектов совмещения работы и личной жизни, отражены в трудах И.Е. Калабихиной, С.С. Бирюковой, А.О. Макаренцевой, Н.С. Смулянской⁷, А.Л. Сеницы⁸, Г.Ф. Хуснутдиновой и Е.М. Воробьева⁹ и др.

Важно отметить, что в нашей стране нормативы рабочего времени были сформулированы еще в первых декретах советской власти, когда была определена 48-часовая рабочая неделя и восьмичасовой рабочий день, регламентировалось сокращение рабочего времени для работников предприятий с вредными производствами.

¹ *Becker G.A.* Theory of Allocation of Time // *Economic Journal*. – 1965. – № 75 (299). – P. 493-517.

² *Mincer J.* Labor Force Participation of Married Woman: a Study of Labor Supply. In: Lewis H.G. (ed.) // *Aspects of Labor Economics*. – Princeton: Princeton University Press, 1962. – P. 63-105.

³ *Gronau R.* Leisure, Home Production, and Work – the Theory of the Allocation of Time Revisited // *Journal Political Economy*. – 1977. – № 85 (6). – P. 1099-1123.

⁴ *Killingsworth M.R., Heckman J.J.* Female Labor Supply: A Survey. In: Ashenfelter J., Layard P.R.G. (eds.). *Handbook of Labor Economics*. – Amsterdam: Elsevier Science B.V., 1986. – P. 103-204.

⁵ *Doiron D., Kalb G.* Demands for Child Care and Household Labor Supply in Australia // *The Economic Record*. – 2005. – № 81 (254). – P. 176-196.

⁶ *Booth A.L., Ours J.C., van.* Hours of Work and Gender Identity: Does Part-Time Work Make the Family Happier? // *Economica*. – 2009. – № 76 (301). – P. 215-236.

⁷ *Калабихина И.Е., Бирюкова С.С., Макаренцева А.О., Смулянская Н.С.* Содействие профессиональной занятости женщин с маленькими детьми / под ред. И.Е. Калабихиной. – М.: ООО «Деловые и юридические услуги «ЛексПраксис», 2016. – 120 с.

⁸ *Сеница А.Л.* Труд по уходу за детьми дошкольного возраста: сочетание домашней и общественной форм: дис. ... канд. экон. наук по специальности «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)». – М.: Научный центр проблем социального развития ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», 2011. – 188 с.

⁹ *Хуснутдинова Г.Ф., Воробьев Е.М.* Женщины с детьми на рынке труда: мотивация и приоритетные сферы занятости // *Современные проблемы науки и образования*. – 2015. – № 1-1 [Электронный ресурс]. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=19176> (дата обращения: 14.08.2017).

Однако в современных реалиях активное развитие новых технологий является ключевым фактором всё большего стирания границ между работой и личной жизнью. Несмотря на то, что по результатам развернутого опроса Kelly Global Workforce Index¹ более 64% россиян считают наличие возможностей для удаленной работы и гибкого графика ключевым элементом для достижения баланса между свободным временем и работой, очевидным также является то, что при этом могут возникать и новые риски, как для рынка труда, так и для социальной среды. Доступ к рабочей информации, которая хранится в удаленном доступе, дает возможность работникам осуществлять свои трудовые обязательства на цифровом рабочем месте, не присутствуя в офисе. С одной стороны, появляются возможности для удаленной работы и одновременно большее количество свободного времени, однако возникает и обратный эффект, когда рабочий день сотрудника значительно растягивается во времени.

Таким образом, представляется необходимой разработка комплексного механизма поддержки отдельных категорий занятого населения на основе принципиально новых нормативно-правовых документов, регулирующих социально-трудовые отношения в условиях цифровизации экономики, при которой происходит всё большее стирание границ между рабочим и свободным временем.

Список использованной литературы

1. Выбирая между работой и личной жизнью // Kelly Global Workforce Index [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kellyservices.ru/ru/about-company/workforce-trends1/kgwi-2016-01/> (дата обращения: 30.04.2019).

2. *Калабихина И.Е., Бирюкова С.С., Макаренцева А.О., Смулянская Н.С.* Содействие профессиональной занятости женщин с

¹ Выбирая между работой и личной жизнью // Kelly Global Workforce Index [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kellyservices.ru/ru/about-company/workforce-trends1/kgwi-2016-01/> (дата обращения: 30.04.2019).

маленькими детьми / под ред. И.Е. Калабихиной. – М.: ООО «Деловые и юридические услуги «ЛексПраксис», 2016. – 120 с.

3. *Синица А.Л.* Труд по уходу за детьми дошкольного возраста: сочетание домашней и общественной форм: дис. ... канд. экон. наук по специальности «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)». – М.: Научный центр проблем социального развития ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», 2011. – 188 с.

4. *Хуснутдинова Г.Ф., Воробьев Е.М.* Женщины с детьми на рынке труда: мотивация и приоритетные сферы занятости // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-1 [Электронный ресурс]. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=19176> (дата обращения: 30.04.2019).

5. *Becker G.A.* Theory of Allocation of Time // *Economic Journal*. – 1965. – № 75 (299). – P. 493-517.

6. *Booth A.L., Ours J.C., van.* Hours of Work and Gender Identity Does Part-Time Work Make the Family Happier? // *Economica*. – 2009. – № 76 (301). – P. 215-236.

7. *Doiron D., Kalb G.* Demands for Child Care and Household Labor Supply in Australia // *The Economic Record*. – 2005. – № 81 (254). – P. 176-196.

8. *Gronau R.* Leisure, Home Production, and Work – the Theory of the Allocation of Time Revisited // *Journal Political Economy*. – 1977. – № 85 (6). – P. 1099-1123.

9. *Killingsworth M.R., Heckman J.J.* Female Labor Supply: A Survey. In: Ashenfelter J., Layard P.R.G. (eds.). *Handbook of Labor Economics*. – Amsterdam: Elsevier Science B.V., 1986. – P. 103-204.

10. *Mincer J.* Labor Force Participation of Married Woman: a Study of Labor Supply. In: Lewis H.G. (ed.) // *Aspects of Labor Economics*. – Princeton: Princeton University Press, 1962. – P. 63-105.

В.В. Соловьев, канд. экон. наук, доцент

г. Москва, Российский университет транспорта (РУТ(МИИТ))

ФОНДЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В РОССИИ: НЕОБХОДИМОСТЬ ИЛИ ОШИБКА?

Тема продолжительности рабочего времени своеобразно воспринимается обществом как элемент традиции, закреплённой на законодательном уровне. При этом продолжительность рабочего времени как в обществе, так и в научных исследованиях рассматривается в разрезе рабочей недели, то есть номинального количества рабочих часов за семидневный период. Однако следует понимать, что социальные, экономические и даже физиологические условия задачи установления норм продолжительности рабочего времени изменяются. В этой связи считать обоснованными условия включения среднестатистического работника в систему общественного труда, принятые около ста лет назад, не целесообразно, во всяком случае, с позиций непредвзятого научного анализа.

Современная система рабочего времени, затрачиваемого работником за свою жизнь, без существенных изменений просуществовала с 1918 года, когда был установлен 8-часовой рабочий день, отпуска, затем сроки выхода на пенсию и пятидневная рабочая неделя. Серьёзным изменением стало повышение на 5 лет пенсионного возраста для большинства граждан в 2018 году. Однако критика данного шага, несмотря на свою масштабность, не изобилует наличием комплексных обоснованных решений, иными словами, отвергается политика экономии государственных средств, но не предлагается подтверждённых расчётами альтернатив нормативного рабочего времени за период жизни.

Качественный анализ исходных условий показывает, что сохранение годовых фондов рабочего времени с учётом уровня производительности труда является, по меньшей мере, социальным преступлением. В начале XX века во всех имеющихся отраслях промышленности отсутствовала автоматизация, сезонные сельскохозяйственные работы осуществлялись при

значительной численности крестьян, в строительстве тысячи людей выполняли земляные работы вручную, на себе носили кирпичи и т. д. С тех пор производительность труда выросла многократно, но... работает современный человек ничуть не меньше. Опыт применения новейших конструктивно-технологических решений в ряде сфер материального производства показал наличие возможностей для снижения не только трудоемкости, но и рациональной продолжительности рабочей смены¹.

Причины, приводящие к такой ситуации, можно объединить в две морфологические группы. Первая – дисбаланс в системе труда и его оплаты. Доля производительного труда сокращается, возрастает число обслуживающих, контролирующих, вспомогательных рабочих мест. Сюда же можно отнести и непропорциональное производство продукта общественного потребления и продукции, потребление которой человеком невозможно, например вооружения или средств производства. Современный капиталистический уклад привносит дополнительное неравенство в распределение благ, вынуждая малообеспеченные группы сознательно увеличивать продолжительность своего труда за счет повышения доли ставок, совместительства, сверхурочной работы.

Вторая группа причин проистекает из внутренних потребностей, сформированных обществом потребления. Если объем потребления человека сто лет назад зачастую начинался с минимальной планки обеспечения простыми продуктами питания, а имущество помещалось в чемодане, то потребление современного человека диктует всё большую потребность в зарботке, следовательно, и объеме вложений труда.

¹ *Корчагин А.П.* Проблемы и перспективы применения композиционных материалов в транспортном строительстве // Современные проблемы управления экономикой транспортного комплекса России: конкурентоспособность, инновации и экономический суверенитет: сборник материалов Международной научно-практической конференции, посвященной 85-летию Института экономики и финансов МИИТа. – М.: Московский государственный университет путей сообщения, Институт экономики и финансов, 2015. – С. 142-143.

Таким образом, рассматривая социальный аспект труда в жизни человека, можно прийти к выводу о замкнутости системы «свободное время – потребление», во всяком случае, при постоянном уровне потребности. Тогда при среднестатистической продолжительности жизни $T_{ж}$ необходимое количество свободного от труда времени $T_{своб}$ можно рассчитать из равенства

$$(T_{ж} - T_{своб}) * Z = V_{потреб},$$

где Z – цена труда, определяемая как заработная плата за единицу рабочего времени;

$V_{потреб}$ – стоимостной эквивалент личного потребления, определяемый суммой поступлений из фондов социального потребления и личного потребления из заработанных средств.

При этом следует учитывать, что часть свободного времени, по мере его увеличения, помимо реализации социальных потребностей, может тратиться на натуральное производство, частично замещая личное потребление. Затрачиваемое на это время $T'_{своб}$ также может быть оценено стоимостью замещающих благ $V_{произв}$:

$$T'_{своб} = V_{произв} / Z',$$

где Z' – цена труда в натуральном производстве.

Такой подход дает возможность вывести оптимальную величину рабочего времени в течение жизни, при условии описания развернутой системы потребностей человека, оценке реальной стоимости его труда. Традиционная экономическая оценка уровня трудозатрат, основанная на расчете денежных потоков, генерируемых трудом, будет являться уже не определяющей, а обосновывающей, подтверждающей установленный размер фондов рабочего времени.

Предлагаемый подход может быть апробирован в качестве методики анализа трудозатрат и оптимизации трудовых ресурсов на отраслевом уровне. К примеру, строительство является достаточно подготовленной к регулированию продолжительности рабочего времени сферой деятельности

благодаря особенностям ценообразования¹. При этом есть основания считать, что методология проектирования штатных расписаний, графиков рабочего времени и норм выработки может стать базовым звеном в деле определения социально оправданного уровня затрат рабочего времени человека на протяжении жизни.

Список использованной литературы

1. *Корчагин А.П.* Проблемы и перспективы применения композиционных материалов в транспортном строительстве // Современные проблемы управления экономикой транспортного комплекса России: конкурентоспособность, инновации и экономический суверенитет: сборник материалов Международной научно-практической конференции, посвященной 85-летию Института экономики и финансов МИИТа. – М.: Московский государственный университет путей сообщения, Институт экономики и финансов, 2015. – С. 142-143.

2. *Полтава А.В.* Актуальные проблемы производительности труда в строительстве // Повышение производительности труда на транспорте – источник развития и конкурентоспособности национальной экономики: сборник. – М., 2016. – С. 240-242.

¹ *Полтава А.В.* Актуальные проблемы производительности труда в строительстве // Повышение производительности труда на транспорте – источник развития и конкурентоспособности национальной экономики: сборник. – М., 2016. – С. 240-242.

Е.В. Соловьева, канд. экон. наук

г. Москва, Российский университет транспорта (РУТ(МИИТ))

ДИНАМИКА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ – АКТУАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Производительность труда – один из основных показателей роста экономики. К 2024 году Россия планирует войти в пятерку крупнейших экономик мира, и запланированный рост производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики не ниже 5% в год призван обеспечить решение этой задачи¹. В настоящее время международные организации отмечают, что глобальный экономический рост остается устойчивым, но его темпы в последние годы замедлились. Исследования показывают относительно слабый рост производительности труда в большинстве стран, при этом восстановление темпов роста ВВП в основном поддерживалось за счет увеличения занятости.

Во многих странах создание рабочих мест после кризиса 2008 года происходило, как правило, в видах деятельности с относительно низкой производительностью труда, снижая макроэкономический показатель производительности труда, хотя восстановление занятости в отраслях, наиболее пострадавших от кризиса, можно считать положительным явлением. Однако снижение темпов роста производительности труда отмечалось и в высокотехнологичных отраслях. Уровень оплаты труда тесно связан с показателем производительности труда, при этом увеличение числа рабочих мест в сферах деятельности с более низкой производительностью труда означает рост числа рабочих мест с заработной платой ниже средней, что ведет к снижению средней заработной платы в экономике в целом. Эта

¹ Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71837200/>

тенденция наблюдается в большинстве стран – низкая производительность труда ведет к увеличению занятости и снижению оплаты труда.

В свою очередь низкая заработная плата стимулирует работодателей увеличивать производство за счет расширения занятости, а не технологических преобразований, поскольку человеческий ресурс становится относительно дешевле. Это говорит о негативной тенденции, поскольку высокая производительность труда тесно связана с фондовооруженностью и технологическим развитием. Необходимо отметить, что бизнес заинтересован в максимальном финансовом эффекте, повышении прибыльности, поэтому дешевый человеческий ресурс позволяет не искать новые инновационные решения, а сокращать затраты на заработную плату, оптимизируя численность предприятий. Часто крупные компании используют аутсорсинг для оптимизации численности, тем самым маскируя реальное движение численности работников (выведение персонала на аутсорсинг уменьшает численность персонала только в данной компании, при этом часто снижается социальная защищенность работников).

В настоящее время Россия намного отстает по показателю производительности труда от развитых экономик мира. Поэтому внимание к этому показателю закономерно, и создание методики его расчета в целях контроля исполнения принятого национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» – решение актуальной задачи, тем более что методика определения высокопроизводительных рабочих мест, использовавшаяся ранее, некорректно характеризует реальные динамику и уровень производительности труда.

Министерство экономического развития РФ разработало новую Методику расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации в рамках реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка

занятости»¹. Методика кардинально меняет подход к расчету производительности труда на основе добавленной стоимости. Применение добавленной стоимости в расчете производительности труда, по мнению ряда авторов, считается наиболее точным, не позволяющим завышать конечный результат.

Добавленная стоимость является источником экономического роста и формирования дохода собственников организации, работников и в целом государства. В зарубежной практике показатель добавленной стоимости применяется для оценки эффективности деятельности предприятия с позиций его собственников, которые считают, что деятельность предприятия имеет для них положительный результат в случае, если предприятию удалось заработать больше, чем составляет доходность альтернативных вложений. С другой стороны, добавленная стоимость сама по себе является ресурсом, который может быть использован, при этом его оценка и определение результатов использования осуществляются посредством финансового анализа.

Проблемы новой методики оценки производительности труда заключаются в том, что любой стоимостной показатель не может четко охарактеризовать такое многофакторное явление, как производительность труда. Наиболее точными являются натуральные и трудозатратные показатели, которые не могут применяться на макроэкономическом уровне. Большая трудоемкость разработки таких показателей тоже накладывает ограничения на их использование, хотя теория научной организации труда, организации и нормирования труда, разработанная российскими экономистами, не уступает западным теориям в этом направлении.

¹ Приказ Минэкономразвития России от 28 декабря 2018 г. № 748 «Об утверждении Методики расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации и Методики расчета отдельных показателей национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» [Электронный ресурс]. URL: <http://economy.gov.ru/minec/about/structure/d29/2019110102>

Логично соблюдать взаимозависимость между динамикой производительности труда и заработной платы не только на конкретных предприятиях, но и на макроэкономическом уровне. Увеличение производительности труда, основанное на реальном росте экономики, должно приводить и к повышению заработной платы, и к росту занятости и реальных доходов населения. Стагнация заработной платы и реальных доходов приводит к дополнительной нагрузке на социальные расходы национального бюджета, не позволяя инвестировать в экономическое развитие.

Список использованной литературы

1. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71837200/>

2. Приказ Минэкономразвития России от 28 декабря 2018 г. № 748 «Об утверждении Методики расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации и Методики расчета отдельных показателей национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» [Электронный ресурс]. URL: <http://economy.gov.ru/minec/about/structure/d29/2019110102>

В. Такудис, канд. экон. наук

г. Афины, Греция, Институт труда Конфедерации профсоюзов

АКТУАЛЬНЫЕ ИДЕИ ПО ТЕОРИИ РЫНКА ТРУДА

Экономика труда как система знаний о труде сталкивается не только с новыми явлениями в теории, являющимися отражением экономической жизни, но и востребованностью актуального самоопределения предмета и метода теории экономики труда.

Сегодня стало необходимым отражать изменения, которые на рынке труда влияют не только на макроэкономические перемены, но и на обратные связи между теорией и практикой, между текущими и перспективными задачами рынка труда и профсоюзного движения.

Существуют, конечно, и крайне пессимистические настроения по отношению к теории рынка труда, которые склонны присоединиться к теологии. Модно стало объявлять без доказательств различные «концы». Конец идеологии, конец истории, конец труда и т. д.

Однако в реальности нет конца труда, так как дилеммы, вопросительные знаки и тенденции «конца экономики труда» не стали до сих пор эффективными, не получили каких-либо результатов. В частности, Beek, Vobruda, Tayller, Zimmerman, Conrad, Macayo и другие продолжают обсуждать эту тему, но без определенного успеха¹.

Даже Джереми Рифкин, который нашел «удачную» форму наименования своей книги с точки зрения так называемого «отрицательного маркетинга», то есть «конец труда», рассматривает данное понятие не как конец труда вообще, а знаки конца «полной занятости»².

¹ Макарова М.Н. «Конец труда»: миф и реальность постиндустриализма // Экономическая социология. – 2007. – Т. 8. – № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/konets-truda-mif-i-realnost-postindustrializma> (дата обращения: 10.04.2019).

² Извеков Н. Предупреждение об опасности. Обзор книги Дж. Рифкина «Конец работе: сокращение рабочей силы в глобальном масштабе и начало послерыночной эры». URL: http://observer.materik.ru/observer/N3-4_97/016.htm (дата обращения: 15.04.2019).

Но нет никакой необходимости «предвидеть и избежать» «теоретический инфаркт» теории рынка труда. Из-за частных явлений нельзя сделать общий вывод. Дым, который поднимается из-за каких-то абсолютизаций и не исторически обоснованных выводов толкования новых явлений, не дает законного права «угрожать» перспективой заката теории рынка труда.

Книжная картина учебников и монографий по рынку труда, и в особенности по экономике труда, не менялась так глубоко, чтобы считать, что переворачивалась тематология (изучение повторяющихся во всей мировой литературе «общих» мест) теории экономики труда.

Монографии и учебники Минтруда и других научных институций, которые касаются экономики труда (на этой конференции присутствует и Б.В. Ракитский, издания которого обогащают теорию экономики труда)¹, по-прежнему содержат известную структуру тематологии с главными блоками научного материала. В зависимости от даты издания этих трудов показываются и уровни включения текущих изменений на рынке труда.

Актуализация наших знаний об экономике труда – есть процесс творческий! Субординировать новые явления глобализации и информатизации общества – значит не только обогатить тематический диапазон теории рынка труда, но и включить их в понятийную систему науки о рынке труда.

Конечно, одним из важнейших вопросов можно назвать тематический блок занятости населения. Повышение гибкости рынка труда сопровождалось поэтапным расширением неполной занятости. Само превращение неполной занятости в господствующую форму занятости – процесс необратимый, но тогда возникает проблема теории и практики профсоюзного движения. При этом ответ на поставленную выше проблему был дан в истории требований профсоюзов, а именно относительно сокращения рабочего времени.

¹ Ракитский Б.В., Ракитская Г.Я. Труд: современная теория и методология. – М.: РАГС, 2007.

Вместе с тем, теория экономики труда может заняться поиском и найти формы превращения неполной занятости в законную полную занятость в новых условиях ранней глобализации. Сам кризис глобализации выдвигает разные (исторического характера) требования поиска формы уменьшения рабочего времени до уровня косвенного и прямого влияния на дальнейшее развитие общественного разделения труда и производительности труда.

При этом в отношении методологии наук о рынке труда тоже возникают естественные вопросы. Применять все новейшие методы описания реальности, которые достигнуты разными науками об обществе, не потеряв предметную сущность, – это одно из необходимых требований обогащения методологического аппарата научного направления экономики труда.

И поскольку развитие любой науки измеряется уровнем ее математизации, то и дальнейшее развитие теории экономики труда связывается с творческим применением математических методов. К примеру, модель пяти подсистем формирования единого показателя рынка труда имеет проблемные ситуации в количественном и качественном описании рынка труда. Особенно это проявляется в анализе обратных связей между макроэкономическими изменениями и новыми явлениями на рынке труда.

Наряду с математическими методами, существует и творческое применение междисциплинарности, которая способна давать умные решения во многих сложных проблемах рынка труда, без потери в предмете науки экономики труда. К примеру, профсоюзная концепция о достойном труде. В последней части второго тома избранных трудов Л.А. Костина «Проблемы экономики труда» содержится важная проблематика по данному междисциплинарному вопросу¹.

Рассматривая институциональные подходы, можно поставить следующие вопросы: как влияет роль профсоюзной деятельности на разные

¹ Костин Л.А. Проблемы экономики труда: избранное в 2 т. / Л.А. Костин. – М.: АТиСО, 2005.

блоки тематики теории экономики труда? Как влияет деятельность профсоюзов на различные главы учебников по экономике труда? К примеру, если космонавты являются членами ФНПР, то научный советник ФНПР (АТиСО) может скоро дополнить и новую главу по трудовым отношениям в космосе, вероятно, начиная с первого трудового акта, совершенного Ю.А. Гагариным.

С точки зрения футурологии вопрос о перспективах дальнейшего развития экономики труда как научного направления тоже относительно спорный.

Пока во всеуслышание не объявлен «конец будущего», теория экономики труда продолжит быть в среде нужных человеку наук.

Интересный подход к «концу труда» предложил профессор С.Д. Бодрунов в книге «Нономика»¹, связав исчезновение труда как деятельности опосредованного удовлетворения потребностей с технологией, которая сможет сжать экономические формы и институты, то есть с исчезновением самих экономических отношений, на второй ступени движения к так называемой «нономике». Но опять-таки это далекое будущее.

При этом Стивен Хокинг сформулировал пять важнейших кошмаров человечества. Среди них и гипотетическая возможность передачи человеческой цивилизации роботам. Таким образом, сегодня и в обозримом будущем экономика труда как научное направление будет нужна человеческой науке, и особенно профсоюзному движению.

Список использованной литературы

1. *Бодрунов С.Д.* Нономика: монография. – М.: Культурная революция, 2018.

2. *Извеков Н.* Предупреждение об опасности. Обзор книги Дж. Рифкина «Конец работе: сокращение рабочей силы в глобальном масштабе и начало

¹ *Бодрунов С.Д.* Нономика: монография. – М.: Культурная революция, 2018.

послерыночной эры». URL: http://observer.materik.ru/observer/N3-4_97/016.htm (дата обращения: 15.04.2019).

3. *Костин Л.А.* Проблемы экономики труда: избранное в 2 т. / Л.А. Костин. – М.: АТиСО, 2005.

4. *Макарова М.Н.* «Конец труда»: миф и реальность постиндустриализма // Экономическая социология. – 2007. – Т. 8. – № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/konets-truda-mif-i-realnost-postindustrializma> (дата обращения: 10.04.2019).

5. *Ракитский Б.В., Ракитская Г.Я.* Труд: современная теория и методология. – М.: РАГС, 2007.

Е.А. Шиткина, магистрант кафедры «Экономика труда и управление персоналом»,
научный руководитель – **С.А. Шапиро**, канд. экон. наук, доцент
г. Москва, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

СПОСОБЫ ОЦЕНКИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

В настоящее время представители крупных организаций из разнообразных сегментов рынка: FMCG, Retail, Industry, услуги и т. д. задумываются над тем, как управлять работниками интеллектуального труда таким образом, чтобы добиваться от них максимально возможной эффективности, максимально высоких результатов, в том числе и KPI.

Если рассматривать организационную структуру предприятия, где во главе CEO (генеральный директор), у которого в подчинении все сферы, участвующие в жизнедеятельности предприятия: финансы, IT-стратегии, коммуникации, управление персоналом, юридическая отрасль, то следует определить, какая категория персонала относится к группе интеллектуального труда.

Интеллектуальный труд¹ – это вид деятельности, при которой главным ресурсом достижения полученного результата являются затраты умственной энергии. Как мы знаем, в современных условиях к работникам интеллектуального труда предъявляются новые повышенные требования.

Помимо способности к обработке информации, уделяется внимание творческому потенциалу и нестандартным методам мышления. Персонал умственного труда всё чаще причисляют к креативному классу (то есть они должны генерировать новые идеи). Таким образом, исходя из вышеперечисленных признаков интеллектуального труда, можно сказать, что не все категории персонала подходят под данное определение. Некоторые работники просто выполняют операционные (текущие) задачи и не создают умственный продукт.

Так, к примеру, в юридическом департаменте крупной организации, где осуществляются судебные разбирательства и договорная работа, юристы, которые занимаются сделками слияния и поглощения, при этом генерируют идеи, способствующие удачной сделке купли-продажи. Данная категория работников создает новые условия для компаний-конкурентов, чтобы оказаться в выигрышной ситуации.

По данным анкетирования, проведенного в компании N (крупная розничная сеть), выяснилось, что наиболее умственным трудом занимается направление digital, созданное на рынке 18 лет назад. И одним из таких направлений является Big Data, которое характеризует себя как обозначение структурированных и неструктурированных данных огромных объемов и значительного многообразия, эффективно обрабатываемых горизонтально масштабируемыми программными инструментами и альтернативных традиционным системам управления базами данных.

¹ Шаниро С.А., Шатаева О.В. Основы управления персоналом: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2016. – 208 с.

В широком смысле о «больших данных»¹ говорят как о социально-экономическом феномене, связанном с появлением технологических возможностей для анализа огромных массивов данных в некоторых проблемных областях – весь мировой объем данных и вытекающих из этого трансформационных последствий.

Однако у работников, занимающихся именно этим видом деятельности, отмечается разная степень интеллектуального труда. Для того чтобы оценить степень умственного труда, способствующего достижению общих целей компании, необходимо:

1) установить для каждого работника KPI (key performance indicators – ключевые показатели деятельности);

2) с помощью организационного проектирования проанализировать должностную инструкцию каждого работника;

3) в случае если у компании внедрен грейдинг, то следует проконсультироваться у менеджера по компенсациям и льготам для того, чтобы коллега наглядно представил описание должности работника, матрицу карьерного передвижения;

4) внедрить систему тестирования Dimensions, которая дает полную диагностику личности в рабочей среде.

Конечно, лучшим критерием в оценке результативности специалиста является показатель выполнения плана, созданного на определенный период.

В крупных организациях приходится сталкиваться с примерами количественных показателей², разработанных для программистов, таких как объем строк кода, количество исправленных ошибок, человеко-часы и т. д. При таком подходе руководители не видят самого главного, поскольку количественные показатели вовсе не демонстрируют ценность создаваемого

¹ По материалам сайта: <http://www/rbsys.ru/public>. Тезисы выступления на конференции «Роль аналитика в управлении предприятием». Москва, 29 июня 2014 г.

² *Шapiro С.А.* Организационное поведение. – М.: КНОРУС, 2012.

результата. Попытка разложить сложную интеллектуальную деятельность на примитивные составляющие сводит на нет ценность измерения.

В творческой и инновационной деятельности существуют множественные варианты решений одной и той же задачи. Один программист на разработку программного модуля может потратить несколько недель, а другой с использованием шаблонов и наработок с различных проектов может выполнить поставленную задачу за часы. При этом результат во втором случае может оказаться более качественным, требующим меньшего количества времени на отладку и исправление ошибок.

Если такие измеримые показатели действительно используются в оценке деятельности, то это приводит к трагическим последствиям: люди начинают адаптировать свою деятельность, чтобы соответствовать таким метрикам – писать больше кода (копировать модули вместо оптимизации), заниматься перфекционизмом, выявляя и устраняя незначительные ошибки, увеличивая при этом свою «результативность».

Условные стимулы с успехом могут применяться только при определенных условиях: в «технологичных» и регулярных задачах (продажи, производство, сервис), где известна технология осуществления задачи, требуются скорость и четкость ее выполнения. Наличие финансового (внешнего) стимула в таком случае, как правило, позволяет продемонстрировать более высокие результаты.

При этом увлечение измеряемыми показателями приводит к трагикомичным ситуациям, например, когда работу бухгалтера измеряют количеством обработанных документов, службу охраны труда – количеством несчастных случаев, произошедших на производстве, а дизайнеров – количеством сделанных рекламных макетов, без внимания к качеству. На мой взгляд, человеческую деятельность оценить исключительно на основе количественных (измеряемых) показателей невозможно. А если речь заходит об оценке творческой и интеллектуальной деятельности, то сделать это без

«качественных» и «субъективных» показателей тем более невозможно. Качественными и субъективными показателями в нашем понимании являются: перечень задач, из которых сформирован план работы сотрудника на период, и стандарты деятельности, определяемые степенью соответствия внутренним регламентам, требованиям и ограничениям. Другими словами, мы дополняем KPI-управление набором качественных (проверяемых и оцениваемых) показателей.

В интеллектуальной деятельности субъективной составляющей уделяется больше внимания, и роль руководителя в подведении итогов, несомненно, выше. Качественные показатели (если это применимо) должны быть дополнены количественными и измеримыми. Тогда оценка деятельности будет комплексной и справедливой.

Очевидно, что на руководителя, который задействован в определении качественных показателей (задач и стандартов), ложится дополнительная нагрузка. Однако исходя из практики можно сказать, что с формированием плана задач успешно справляется и сам сотрудник, а для оценки с использованием стандартов требования можно детально описать в регламенте, при этом к подведению итогов могут быть привлечены внутренние эксперты.

Второй и третий пункты можно объединить, так как анализ должностной инструкции и описание должности, по сути дела, это аналогичная функция.

Наиболее интересно рассмотреть личностный опросник Dimensions. Онлайн-опросник позволяет оценить то, как люди воспринимают свое поведение на работе в трех ключевых сферах:

- управление отношениями (как человек будет работать с другими людьми и регулировать взаимоотношения на работе);
- управление задачами (как человек будет подходить к выполнению рабочих задач и проектов);

- управление собой (как человек будет контролировать свои эмоции, справляться с изменениями и управлять своей активностью).

Таким образом, проведя аналитическую работу в рамках оценки степени интеллектуального труда у сотрудников крупных холдингов, можно сказать, что для выявления особенностей умственного труда у работников необходимо проанализировать различные показатели и запустить личностный опросник для самооценки сотрудника.

Список использованной литературы

1. Управленческий консалтинг как бизнес // Менеджмент в России и за рубежом. – 2015. – № 4.
2. *Гончарук В.А.* Развитие предприятия. – М.: Дело, 2014.
3. Управленческий консалтинг – чтобы зарабатывать больше, чем тратить // Бухгалтерский учет. – 2013. – № 6.
4. По материалам сайта: <http://www/rbsys.ru/public>. Тезисы выступления на конференции «Роль аналитика в управлении предприятием». Москва, 29 июня 2014 г.
5. *Алешникова В.И.* Директор и консультант по управлению: основы успешного сотрудничества // Консультант директора. – 2008. – № 12.
6. Технология успеха: консалтинг – игра всерьез // Госпожа удача. – 2011. – № 3.
7. *Шапиро С.А.* Организационное поведение. – М.: КНОРУС, 2012.
8. *Шапиро С.А.* Управление человеческими ресурсами. – М.: КНОРУС, 2015.
9. *Шапиро С.А., Шатаева О.В.* Основы управления персоналом: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2016.

А.Е. Щепелёва, магистрант кафедры «Экономика труда и управление персоналом»,
научный руководитель – **С.А. Шапиро**, канд. экон. наук, доцент
г. Москва, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

ПРОБЛЕМА СООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ ЭКОНОМИКОЙ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕМ ПЕРСОНАЛОМ

Экономика труда изучает все экономические аспекты в сфере трудовых отношений и включает полный и подробный анализ трудового рынка, занятости населения, трудовых ресурсов и долгосрочных трудовых отношений, исследует оплату труда и доходы работников, изучает проблемы эффективности и производительности труда, а также понятие «человеческий капитал».

При этом понятие труда является основным при изучении данного предмета¹.

Экономика труда на современном этапе происходит из микроэкономики, но отличается от нее тем, что исследует рынок труда с учетом социальных, правовых и другие факторов.

Выбор трудовой деятельности включает в себя множество аспектов, таких как выбор работы, будущей профессии, дополнительное обучение и образование, квалификация. На рынке труда взаимодействуют два ключевых и совершенно разных игрока – работодатель и работник. Работодатели имеют право осуществлять прием на работу, увольнение, оценивать работника и платить ему заработную плату, из-за этого часто возникают конфликтные ситуации.

На производительность труда влияют все факторы производства: квалификация работника, численный состав, длительность рабочего времени, затраты труда за единицу рабочего времени.

¹ Дуракова И.Б. Управление персоналом: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2010 [Электронный ресурс] (дата обращения: 02.04.2019).

Для достижения положительных результатов необходимо принять во внимание два момента: во-первых, способность оценивать и соизмерять продуктивную деятельность работника и развитие экономики в целом, а во-вторых, оценивать доходы работников и решение социальных проблем.

Условия труда влияют на его эффективность, в том числе санитарные нормы, безопасность, комфорт рабочего места. Когда стоит выбор между улучшением условий труда благодаря дополнительным расходам или оставлением их без изменений, но если это соответствует нормам, то решение принимается с точки зрения экономики¹.

Внешняя мотивация также положительно влияет на производительность труда. Экономическая мотивация проявляется в поощрении как в денежной форме, так и не в денежной².

Управление персоналом имеет три аспекта:

- 1) формирование персонала (привлечение и заключение трудовых договоров);
- 2) предоставление комфортного рабочего места (управление карьерой работника);
- 3) стабилизация персонала.

Вместе с тем, существует несколько проблем в управлении персоналом:

- обычно на руководящую должность назначают высококвалифицированного работника, однако проблема может состоять в том, что он обладает хорошими навыками и знаниями только в своей области;
- многие руководители считают, что работник должен выполнять свою работу на таком же уровне, как и он сам;

¹ Базык Е.Ф. Система мотивации персонала на предприятии как рычаг управления // Современные научные исследования: исторический опыт и инновации: сборник материалов Международной научно-практической конференции. – Краснодар, 2015. – С. 41-43.

² Долгова Н.Г., Оганьян А.Г. Сущность мотивации в системе управления организацией // Инновационные технологии в науке и образовании . – 2015. – № 3. – С. 294-296.

- иногда руководители ставят жесткую границу между работниками и начальством, тем самым показывая, что они выше по статусу;
- часто руководитель считает, что если работник получает высокую зарплату, то он должен за нее работать не покладая рук.

Таким образом, для того чтобы данные проблемы не возникали (а если и возникли, то как правильно их решить), руководителям следует учитывать интересы сотрудников и согласовывать принципы развития стратегии организации вместе со своими подчиненными. Кроме того, необходимо иметь позитивную корпоративную культуру в организации, а также разработать механизмы развития навыков и умений работников.

В настоящее время каждый специалист в любой сфере деятельности должен обладать профессиональными навыками и знаниями, высокой культурой, эрудицией. При этом важно проводить мероприятия, направленные на раскрытие и развитие потенциала каждого работника, чтобы организация, в которой он работает, была бы конкурентоспособна и результативна.

Список использованной литературы

1. *Дуракова И.Б.* Управление персоналом: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2010 [Электронный ресурс] (дата обращения: 02.04.2019).
2. *Базык Е.Ф.* Система мотивации персонала на предприятии как рычаг управления // Современные научные исследования: исторический опыт и инновации: сборник материалов Международной научно-практической конференции. – Краснодар, 2015. – С. 41-43.
3. *Долгова Н.Г., Оганьян А.Г.* Сущность мотивации в системе управления организацией // Инновационные технологии в науке и образовании . – 2015. – № 3. – С. 294-296.

РАЗДЕЛ 4. РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ ТРУДА КАК НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

П.И. Ананченкова, канд. социол. наук, канд. экон. наук, доцент
г. Москва, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

О НЕОБХОДИМОСТИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИН «ЭКОНОМИКА ТРУДА» И «СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА» В РАМКАХ ОДНОГО УЧЕБНОГО КУРСА

Подготовку специалистов по труду для отечественной экономики необходимо проводить в разноплановом формате. Выпускники бакалавриата и магистратуры, получившие квалификацию «экономист по труду», должны обладать многосторонними знаниями в своей предметной области. Несмотря на современную образовательную парадигму, ориентированную на подготовку кадров узкой специализации, не следует ограничивать компетентностный уровень будущих специалистов и концентрировать образовательный процесс исключительно на прикладных задачах профессиональной деятельности. В современных социально-экономических условиях необходимо, чтобы студенты, обучающиеся по специальности «Экономика труда», обладали знаниями и умениями по различным научным дисциплинам, предметами изучения которых являются труд и трудовая деятельность в современном обществе, в том числе таких, как «Философия труда», «Физиология и гигиена труда», «Трудовое право», «Социология труда», «Управление персоналом», «Мотивация трудовой деятельности» и др. Освоение этих и других смежных дисциплин обеспечивает студентам формирование не только профессиональных, но и общекультурных компетенций, умение решать взаимозависимые проблемы в сфере труда.

В системе подготовки высококвалифицированных специалистов в сфере экономики труда именно дисциплины «Экономика труда» и «Социология труда» являются одними из наиболее содержательных в области освоения профессиональных компетенций, приобретения практических навыков и умений по исследованию социально-трудовых

процессов и систем управления потенциальными экономистами по труду. Поэтому считаю необходимым преподавать эти предметы исключительно в рамках одного учебного курса, названного «Экономика и социология труда». При этом в условиях сокращенной аудиторной нагрузки, например, на заочной форме обучения данный курс может называться «Основы экономики и социологии труда».

Актуальность изучения данной учебной дисциплины обусловлена складывающимися рыночными отношениями, когда деятельность любой компании определяется комплексом не только социально-экономических, но и социально-трудовых отношений, базирующихся на влиянии поведенческих факторов, обеспечивающих конкурентоспособность организации-работодателя на том или ином сегменте рынка труда. Эффективность управления организацией, и в первую очередь управления персоналом, является важной составной частью стратегии и тактики конкурентной борьбы компаний в условиях рыночной экономики.

Экономика и социология труда представляют собой два смежных и одновременно взаимозависимых направления исследования трудовой деятельности.

Экономика труда это часть экономической науки, изучающая экономические закономерности и экономическую эффективность процессов труда. По своей природе она относится к функциональным экономическим дисциплинам, которые исследуют определенный круг проблем (функцию), имеющих место в любом виде деятельности и в каждой отрасли экономики¹.

В свою очередь в рамках социологии труда изучаются социальные факторы повышения эффективности труда, влияние технико-технологических и социальных условий на отношение к труду, его содержание и характер, иными словами – трудовая деятельность как социальный процесс.

¹ Развитие теории и практики экономики труда: коллективная монография / под ред. проф. А.И. Рофе, доц. С.А. Шапиро. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – С. 13.

Экономика труда базируется на изучении организационных и оценочных аспектов (организация труда, производительность труда и т. п.), а социология труда посвящена описанию и изучению социально-трудовых отношений, складывающихся в социальных общностях – трудовых коллективах¹. При этом их предмет и методы исследования часто пересекаются между собой, поэтому в дисциплинарном плане целесообразно применять общее название.

Существует много различных подходов и концепций в практической реализации экономики труда как функциональной экономической науки и социологии труда как отраслевой социологической науки.

Однако в процессе преподавания этих дисциплин в качестве единого курса, условно разделенного на два логических блока, необходимо раскрыть теоретические, методологические и практические аспекты реализации экономики и социологии труда в системе управления организацией и ее персоналом. При этом основной акцент в изучении данного курса следует делать на развитие профессиональных компетенций студентов бакалавриата и других форм обучения в области проведения анализа исследования социально-трудовых процессов и экономических систем сферы труда в организациях различных форм собственности.

Главной целью изучения дисциплины «Экономика и социология труда» является формирование знаний и представлений по теории производительности труда, являющейся экономической базой для проведения социальной политики; рынка труда и занятости населения; доходов и заработной платы. Изучение данной дисциплины способствует формированию профессиональной культуры личности экономиста по труду.

Поставленная цель изучения дисциплины «Экономика и социология труда» достигается посредством решения в учебном процессе следующих задач:

¹ Шапиро С.А., Ананченкова П.И. Основы экономики и социологии труда. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – С. 3.

- определение особого места экономики труда в системе экономических и управленческих наук;

- овладение системой разработки практических рекомендаций для обеспечения высоких результатов деятельности организации любой формы собственности, коллектива, отдельного работника, как на общенациональном, так и на региональном уровне;

- выработка умений активного пользования социологическими знаниями, методами конкретных социологических исследований, самостоятельного исследования и квалифицированной интерпретации социально-трудовых ситуаций во всех сферах трудовой жизни.

В результате освоения дисциплины студент должен знать основы социально-трудовых отношений, государственного регулирования труда и занятости населения; уметь рассчитывать показатели производительности труда, численности персонала и движения кадров на предприятии; владеть навыками по разработке мероприятий, направленных на рациональное использование и развитие трудовых ресурсов, а также по проведению различных видов социологических исследований в социально-трудовой сфере.

Логически предлагается разделить данный учебный курс на два базовых раздела. В процессе преподавания первого раздела «Основы экономики труда» следует объяснять студентам такие аспекты, как теория труда, механизм функционирования рынка труда, организация и нормирование труда, производительность труда, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, обеспечение нормальных условий труда и ряд других важных категорий, обеспечивающих экономическую основу функционирования труда работников.

Изучение студентами второго раздела «Основы социологии труда» должно быть направлено на получение знаний и умений в таких вопросах, как роль и значение социологии труда в системе социологического знания, методы социологического исследования трудовых процессов, развитие

социально-трудовых отношений, механизмы мотивации и стимулирования труда работников, управление организационными конфликтами и трудовыми спорами, то есть все те элементы управления трудом, которые способствуют повышению эффективности труда работников и качества трудовой жизни.

В процессе изучения данного курса необходимо активно проводить семинары, включающие в себя контрольные вопросы и практические задания для развития экономического, аналитического и управленческого мышления, давать контрольные тесты для лучшего усвоения пройденного материала, организовывать самостоятельную работу студента, направленную на освоение полевых методов социологического исследования, таких как анкетирование, опрос, наблюдение, контент-анализ и т. п.

Таким образом, изучение дисциплины «Экономика и социология труда» в рамках одного курса, проводимого одним преподавателем, даст возможность будущим экономистам по труду более глубоко освоить комплекс специальных компетенций и стать грамотными высококвалифицированными и конкурентоспособными специалистами на рынке труда.

Список использованной литературы

1. Развитие теории и практики экономики труда: коллективная монография / под ред. проф. А.И. Рофе, доц. С.А. Шапиро. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 483 с.

2. *Шапиро С.А., Ананченкова П.И.* Основы экономики и социологии труда. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 271 с.

О.В. Будзинская, канд. экон. наук, доцент, **А.В. Демидова**, аспирант
*г. Москва, ФГБОУ ВО «Российский государственный университет
нефти и газа (НИУ) им. И.М. Губкина»*

АКТУАЛЬНОСТЬ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ТРУДУ В РОССИИ

Факт вступления человечества в четвертую промышленную революцию не вызывает сомнения в научной и общественной среде. Данная революция фундаментально изменит то, как мы живем, работаем и общаемся друг с другом. По масштабу, объему и сложности четвертая промышленная революция не имеет аналогов в предыдущем опыте человечества. Технологии и цифровые преобразования изменят всё вокруг, претворяя в жизнь избитую фразу: «в этот раз всё будет по-другому». Несмотря на ускорившийся технологический прогресс и цифровые технологии, социальные критерии оценки эффективности внедрения новых технологий являются приоритетными. При этом сфера труда сохраняет свою актуальность. В последние годы спрос на специалистов по труду только возрастает. Однако уровень подготовки специалистов по труду не соответствует требованиям современной экономики, общества и рынка труда.

Осознавая важность и необходимость подготовки специалистов по труду, соответствующих требованиям времени, Национальным агентством развития квалификаций разрабатывается профессиональный стандарт «Специалист в области экономики труда»¹. Данный факт сам по себе доказывает две вещи: а) отсутствие четких критериев оценки квалификации специалистов по труду; б) наличие острой потребности в специалистах данной профессии. В пояснительной записке к макету паспорта специальности «специалист в области экономика труда» целью профессиональной деятельности специалистов данной специальности

¹ Национальное агентство развития квалификаций [Электронный ресурс]. URL: <https://nark.ru> (дата обращения: 28.05.2019).

определяется: «разработка и обеспечение прогрессивных форм организации труда во всех видах деятельности, направленных на эффективное использование трудовых показателей, проведение единой политики в области организации, нормирования и оплаты труда персонала». Разработка профессионального стандарта авторами документа обуславливается необходимостью обеспечения отечественных организаций специалистами и руководителями в области экономики труда, готовыми к реализации поставленной цели. Профессиональный стандарт представляет методический документ, описывающий характеристики знаний, умений, профессиональных компетенций, трудовых действий и опыта работника, необходимых для осуществления данной профессиональной деятельности. На настоящий момент стандарт не является утвержденным, однако материалы, находящиеся в стадии разработки, можно изучить. Интересно то, что при разработке стандарта рассматривались следующие возможные варианты наименования профессий, например: «нормировщик» и «техник по планированию труда». Действительно, изучив макет стандарта, можно прийти к выводу, что нормирование является одной из основных частей профессиональной деятельности специалиста в области экономики труда.

Советский опыт нормирования труда, успешно применявшийся в СССР, хоть и был ориентирован на выполнение и перевыполнение плановых заданий по выпуску продукции заданного качества и на экономию использования рабочего времени, был утерян¹. Кроме того, произошло снижение профессионально-квалификационного уровня специалистов по труду, в частности по нормированию труда. Если в 1986 году в экономике страны работали 60% специалистов, имевших высшее образование, и 22% – среднетехническое, то в 2000 году их насчитывалось лишь около 50%, соответственно и тех и других вместе взятых. После 2000 года численность

¹ Будзинская О.В. Роль нормирования труда на предприятиях нефтяной и газовой отраслей в условиях рыночной экономики // Нефть, газ и бизнес. – 2012 – № 6. – С. 36-39.

работающих в экономике России специалистов с высшим образованием постоянно растет¹. Это стало результатом значительного сокращения численности специалистов по труду в 80-е годы, старения кадрового состава, а также отсутствия подготовки специалистов по организации и нормированию труда в связи с переориентацией как вузов, так и техникумов и других образовательных учреждений². В то же время управленцы бизнеса и предприятий осознают, что в условиях реализации принципов рыночной экономики, где главной целью деятельности бизнеса является извлечение прибыли, требования к проведению постоянной работы по обеспечению экономической стабильности, сокращению издержек на выпускаемую продукцию, и в первую очередь снижению затрат на труд, постоянно возрастают. Как показали исследования, в настоящее время потребность в квалифицированных кадрах в области нормирования труда наблюдается практически на всех промышленных предприятиях (АО «Газпромнефть-ОНПЗ», ПАО «Омскшина», ПАО «Сатурн», ПАО «Омский каучук», ПО «Полет» – ФЛ ФГУП «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева», ФЛ «ОМО им. П.И. Баранова» АО «НПЦ газотурбостроения «Салют», ОАО «Высокие технологии», ООО «Омсктехуглерод», АО ОМПО «Иртыш»). Особо остро поставлен вопрос на предприятиях, реализующих инновационные процессы, которые вызывают необходимость разработки норм и нормативов по труду, ориентированных на реализацию нововведений³. Следовательно, высококвалифицированные специалисты в области нормирования труда становятся одним из ключевых факторов поддержания

¹ Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 29.05.2019).

² Будзинская О.В. Роль нормирования труда на предприятиях нефтяной и газовой отраслей в условиях рыночной экономики // Нефть, газ и бизнес. – 2012. – № 6. – С. 36-39.

³ Потуданская В.Ф., Горскина Л.С. Специалист по нормированию труда: необходимость и реальность: материалы I региональной научно-технической конференции. – Омск: Омский государственный технический университет, 2016.

конкурентоспособности фирмы на рынке с высоким уровнем конкурентной борьбы.

Таким образом, высокая потребность рынка труда в специалистах в области экономики труда и порождает вызов системе образования по подготовке специалистов по труду на основе актуализированных образовательных программ подготовки кадров, соответствующих требованиям современной экономики, общества и рынка труда.

Список использованной литературы

1. *Будзинская О.В.* Роль нормирования труда на предприятиях нефтяной и газовой отраслей в условиях рыночной экономики // Нефть, газ и бизнес. – 2012. – № 6. – С. 36-39.
2. *Зубкова А.Ф., Суетина Л.М.* Концепция нормирования труда в рыночной экономике // Библиотека профсоюзного актива. – 2001. – № 10.
3. *Потуданская В.Ф., Горскина Л.С.* Специалист по нормированию труда: необходимость и реальность: материалы I региональной научно-технической конференции. – Омск: Омский государственный технический университет, 2016.
4. Национальное агентство развития квалификаций [Электронный ресурс]. URL: <https://nark.ru> (дата обращения: 28.05.2019).
5. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 29.05.2019).

И.А. Гвоздкова, канд. физ.-мат. наук, доцент,

Ю.Д. Гвоздкова, преподаватель

г. Москва, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

МАТЕМАТИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

Развитие экономики труда как научного направления предполагает вовлечение в научно-исследовательскую деятельность наиболее способных,

подготовленных и активных студентов. Научно-исследовательская работа студентов (НИРС) является одной из приоритетных задач образовательного процесса в высших учебных заведениях. НИРС предполагает осуществление научно-исследовательской, научно-организационной, научно-проектной, координационной, внедренческой и иной деятельности в соответствии с законодательством РФ, а также уставными документами, миссией и политикой вуза, что находит свое отражение в Положениях о студенческих научных обществах (СНО) и Положениях о НИРС, разрабатываемых на кафедрах¹.

Проведение студенческих научных исследований способствует росту уровня профессиональной подготовки обучающихся, формированию у них углубленных знаний, необходимых для продолжения обучения в магистратуре и аспирантуре, повышению результативности научной работы в вузе в целом и на кафедрах, внедрению в образовательный процесс инновационных студенческих разработок, усилению заинтересованности работодателей в молодых кадрах, пополнению научно-педагогических кадров вузов, развитию интеграции науки и образования.

Одна из главных составляющих современных экономических исследований – математические методы и модели. Известный экономист Л. Вальрас, основатель теории общего экономического равновесия, во второй половине XIX века призвал считать указанные средства обязательным элементом экономической науки².

Научный подход к управлению экономикой и социально-трудовой сферой предполагает обоснование разрабатываемых, принимаемых и реализуемых решений с помощью современных математических инструментальных средств и использование программных реализаций

¹ Гвоздкова И.А., Гуцина А.А., Зайцева А.Ю. Развитие научно-исследовательской деятельности студентов в области управления рисками и обеспечением комплексной безопасности // Вестник университета (Государственный университет управления). – 2015. – № 4. – С. 288-293.

² Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии. – М.: Изограф, 2000.

математических методов и моделей с целью автоматизации расчетов и экономии времени.

Поэтому особое внимание при подготовке студентов к проведению научных исследований в сфере экономики труда должно быть уделено повышению уровня их математических знаний, умений и навыков.

Масштабное развитие цифровизации экономики и социальной сферы сопровождается не только ростом производительности труда и связанным с ним обострением проблем безработицы и невостребованности профессий, но и распространением социально ориентированных форм занятости. Так, в работах многих авторов^{1,2,3,4} продемонстрированы возможности применения различных математических подходов и их программных реализаций для оптимизации трудовой деятельности с целью повышения ее общей экономической эффективности и создания благоприятных условий занятости работников с учетом их ключевых потребностей и интересов. Результаты проведенных исследований были включены в рабочие программы учебных дисциплин «Информационные технологии и математические методы в профессиональной деятельности», «Исследование операций в экономике», «Методы оптимальных решений», «Математическая теория принятия решений», «Математические методы принятия оптимальных решений», «Математическое и компьютерное моделирование бизнес-процессов в экономике», «Математическое и статистическое обеспечение финансово-

¹ Гвоздкова И.А., Курочкин А.В. Математическое и информационное обеспечение дистанционной занятости // Труд и социальные отношения. – 2017. – № 5. – С. 32-44.

² Гвоздкова И.А. Математические задачи социо-эколого-ориентированной экономики // Труд и социальные отношения. – 2017. – № 6. – С. 73-84.

³ Гвоздкова И.А., Курочкин А.В., Гвоздкова Ю.Д. Интеллектуальная система разработки социально значимых решений на основе многоуровневых иерархий и метода Монте-Карло // Шаг в будущее: искусственный интеллект и цифровая экономика. Революция в управлении: новая цифровая экономика или новый мир машин. Материалы II Международного научного форума. Вып. 2 / Государственный университет управления. – М.: Издательский дом ГУУ, 2018. – С. 414-422.

⁴ Гвоздкова И.А., Курочкин А.В., Марцваладзе Г.В. Компьютерно-математическое моделирование социально ориентированных кадровых решений // Труд и социальные отношения. – 2018. – № 6. – С. 28-44.

экономических решений», «Информационные технологии в научных исследованиях» и др., разработанные преподавателями кафедры высшей математики, статистики и информатики ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений» для направлений подготовки 38.03.01 и 38.04.01 по профилю «Экономика труда» и другим профилям.

Апробация разработанных методик компьютерно-математического моделирования социально ориентированных решений в сфере экономики труда была успешно осуществлена в ОУП ВО «АТиСО» в 2017-2019 годах на практических занятиях, проведенных для студентов различных форм обучения и направлений подготовки. Указанные научно-образовательные инициативы активизировали вовлечение в научно-исследовательскую деятельность вуза обучающихся бакалавриата и магистратуры. Наиболее способные студенты по результатам курсовых работ, выполненных с использованием методов линейного программирования, корреляционно-регрессионного анализа и метода анализа иерархий, подготовили научные публикации, посвященные актуальным проблемам экономики труда.

Следует отметить, что для стимулирования участия студентов в научно-исследовательской деятельности вуза целесообразно развивать различные формы мотивации:

- учет результатов НИРС при оценке текущих и итоговых знаний обучающихся (что особенно важно при изучении дисциплин математического профиля);
- включение студентов, получивших значимые научные результаты, в авторские коллективы научных публикаций ППС;
- выдвижение студентов, внесших значимый вклад в развитие НИРС, на соискание звания «Лучший студент вуза» в номинации «За научную деятельность», а также на получение именных и иных стипендий;
- представление лучших студенческих научных работ на конкурсы и конференции;

- моральное и материальное поощрение студентов за высокие результаты в НИРС;

- материальное и моральное поощрение преподавателей, осуществляющих научное руководство наиболее результативными студенческими разработками.

Степень влияния указанных форм мотивации на результативность НИРС может быть оценена с помощью множественной корреляционно-регрессионной модели, разработанной на основе данных соответствующих экономических измерений.¹ Это позволит выявить факторы, оказывающие доминирующее воздействие на результаты научно-исследовательской деятельности обучающихся, и оптимально распределить имеющиеся ресурсы научно-образовательной деятельности для усиления их влияния.

Список использованной литературы

1. *Бабешко Л.О.* Основы эконометрического моделирования: учебное пособие. – М.: КомКнига, 2006.

2. *Вальрас Л.* Элементы чистой политической экономии. – М.: Изограф, 2000.

3. *Гвоздкова И.А., Гущина А.А., Зайцева А.Ю.* Развитие научно-исследовательской деятельности студентов в области управления рисками и обеспечением комплексной безопасности // Вестник университета (Государственный университет управления). – 2015. – № 4. – С. 288-293.

4. *Гвоздкова И.А., Курочкин А.В.* Математическое и информационное обеспечение дистанционной занятости // Труд и социальные отношения. – 2017. – № 5. – С. 32-44.

5. *Гвоздкова И.А.* Математические задачи социо-эколого-ориентированной экономики // Труд и социальные отношения. – 2017. – № 6. – С. 73-84.

¹ *Бабешко Л.О.* Основы эконометрического моделирования: учебное пособие. – М.: КомКнига, 2006.

6. *Гвоздкова И.А., Курочкин А.В., Гвоздкова Ю.Д.* Интеллектуальная система разработки социально значимых решений на основе многоуровневых иерархий и метода Монте-Карло // Шаг в будущее: искусственный интеллект и цифровая экономика. Революция в управлении: новая цифровая экономика или новый мир машин. Материалы II Международного научного форума. Вып. 2 / Государственный университет управления. – М.: Издательский дом ГУУ, 2018. – С. 414-422.

7. *Гвоздкова И.А., Курочкин А.В., Марцваладзе Г.В.* Компьютерно-математическое моделирование социально ориентированных кадровых решений // Труд и социальные отношения. – 2018. – № 6. – С. 28-44.

И.В. Гуськова, д-р экон. наук, доцент

г. Нижний Новгород, ННГУ им. Н.И. Лобачевского,

А.П. Егоршин, д-р экон. наук, профессор

г. Нижний Новгород, НИЭМ

ПОДГОТОВКА УПРАВЛЕНЦЕВ КРЕАТИВНОГО ПЕРСОНАЛА – НОВЫЙ ФОРМАТ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

На протяжении последних десятилетий в современном мире неуклонно растет роль человеческих знаний и компетенций. Именно они в качестве основных элементов и составляющих человеческого капитала стали оказывать решающее влияние на конкурентоспособность всех субъектов экономики, как самих работников, так и предприятий, отраслей, регионов, страны в целом.

В условиях развития инновационной экономики появились и стали всё более заметными новые факторы конкурентоспособности работника, ранее не столь значимые, такие как креативность, умение генерировать идеи и воплощать их в жизнь, мобильность, предпринимательство и т. д. Именно они являются ключевыми при определении конкурентоспособности как самого персонала, так и предприятия, на котором он работает.

Соотношение и роль факторов, значимо влияющих на конкурентоспособность работника и его креативность, в течение последних десятилетий подверглись серьезным изменениям. В современных условиях во многих отраслях и сферах человеческой деятельности востребованы способность и готовность персонала к осуществлению инноваций, их разработке, внедрению, активному участию в инновационной деятельности предприятия. На инновационность и креативность работника влияет комплекс многочисленных и разнообразных факторов как личного, так и производственного, регионального, отраслевого, институционального характера. Готовность персонала предприятия к активному участию в инновационной деятельности стала играть важную, а подчас решающую роль в повышении конкурентоспособности самого предприятия. Это неудивительно: с развитием экономики знаний выросла значимость самой инновационной деятельности, которая выступает важнейшим фактором конкурентоспособности предприятий во многих отраслях и сферах современной экономики.

Развитие организации и повышение ее конкурентоспособности определяются не только природными, капитальными, информационными, человеческими ресурсами, которыми она располагает, но и характеристиками организационной среды, оказывающими влияние на эффективность использования ресурсов. Нередко факторы креативности персонала в организации совсем не реализуются либо реализуются не в полной мере из-за неоптимальной организационной среды, слабой и неэффективной мотивации креативного персонала, который при этом может быть инициативным, инновационно активным.

В современной России обострилась проблема, связанная с недостаточной квалификацией и отсутствием требуемых трудовых навыков персонала; работодатели практически во всех опросах, проводимых в рамках крупных исследовательских проектов общероссийского масштаба, отмечают, что именно этот вопрос является для них основным препятствием для

успешного экономического развития и повышения конкурентоспособности. В 2018 году был проведен традиционный опрос компаний – членов РСПП о состоянии делового климата в стране. По мнению 42% респондентов, динамика состояния деловой среды отрицательная. Доля нейтральных оценок составила 30,5%. Улучшение предпринимательского климата видят 28,5% предпринимателей¹.

Согласно исследованию общественной организации РСПП, наиболее важной преградой на пути расширения и роста российские предприниматели называют недостаток образования и трудовых навыков работников (рис. 1).



Рис 1. Наиболее острые проблемы для бизнеса в 2018 году, %

Вопрос дефицита квалифицированных кадров остается в тройке наиболее острых проблем для бизнеса в России. Прогнозы также неутешительны, поскольку в ближайшие пять лет две трети работодателей ожидают нехватку нужных специалистов. Традиционно самый большой дефицит зафиксирован по группе «квалифицированные рабочие», их не

¹ Доклад РСПП «О состоянии делового климата в России в 2018 году» [Электронный ресурс]. URL: <http://xn--o1aabe.xn--p1ai/library/view/46?s=> (дата обращения: 13.05.2019).

хватает 65,7% организаций. Помимо этого, сложной остается ситуация с поиском специалистов высшего уровня квалификации, в них нуждаются 58,5% компаний. На наш взгляд, именно эта категория персонала является наиболее креативной.

В условиях постиндустриального общества, когда всё более необходимыми и востребованными становятся не рутинные навыки, однажды приобретенные и используемые в дальнейшем без изменений, а способность к нерутинному, творческому труду и самообучению, эта проблема является особенно важной, поскольку неспособность ее решить и, следовательно, ответить на данный исторический вызов усилит отставание России в экономическом развитии от многих стран мира. В конце сентября 2017 года Всемирный экономический форум¹ обнародовал новую редакцию рейтинга конкурентоспособности стран. Россия в нем поднялась на пять позиций, но по развитию технологий наша страна не входит в Топ-50.

Как и во всем мире, в России имеются возможности, в том числе связанные с новым этапом развития технологий и цифровизацией экономики, для повышения качества жизни, создания новых рабочих мест, роста производительности и оказания эффективных общественных услуг.

Для того чтобы воспользоваться такими возможностями, необходимы как новые инвестиции в человеческий капитал, так и благоприятные институциональные условия для повышения отдачи от персонала, прежде всего креативного. Очевидно, что при улучшении здоровья, повышении образования, трудовых и социальных навыков люди становятся более продуктивными, креативными и способными к инновациям. Наиболее эффективно эти способности проявляются в конкурентных рыночных условиях, восприимчивых к инновациям, в то время как монопольная забюрократизированная среда, насыщенная ограничениями и нерыночными рисками, такие возможности сокращает.

¹ Отчет о глобальной конкурентоспособности за 2018 г. Всемирного экономического форума [Электронный ресурс]. URL: <https://www.weforum.org/reports> (дата обращения: 13.05.2019).

В России до 40% работников по-прежнему заняты малопроизводительным трудом в некорпоративном, а зачастую в неформальном секторе, где новые технологии практически не используются. При этом уровень оплаты труда в некорпоративном секторе в 2018 году, по нашим оценкам, был на 31% ниже, чем в корпоративном секторе, и росла она медленнее. Одной из причин является нарастающий дефицит качественных рабочих мест в частном секторе¹.

России в настоящее время не удалось достичь успехов в конкуренции за высокие места в экономике знаний. Доля высокотехнологичного производства мала, не более 17% рабочих мест в стране можно отнести к категории «знания»², в дефиците и универсальные компетенции. Такая ситуация вызвана тремя ключевыми причинами.

1. Нет критической массы спроса на знания. По уровню привлекательности рынка труда для талантов Россия отстает не только от развитых, но и от многих развивающихся стран, продолжая их терять. Во многом это связано с тем, что российская экономика по-прежнему остается преимущественно сырьевой, ориентированной на экспорт природных ресурсов. Спрос на труд в целом и сегодня является примитивным, в структуре работодателей доминирует государство. Поощряется модель «социальной занятости».

2. Система образования не готовит кадры для экономики знаний. Система школьного образования слабо восприимчива к изменениям, а подготовка учителей не успевает за современными требованиями образовательных стандартов. Процесс получения высшего образования в большинстве вузов тоже связан с определенными трудностями: за 1993–2015 годы число мест в вузах выросло более чем вдвое при сокращении числа

¹ Сценарии роста российской экономики с учетом вклада человеческого капитала [Текст]: докл. к XX Апрель. Междунар. научн. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9–12 апр. 2019 г. / Н.В. Акиндинова, Е.Г. Ясин, Д.А. Авдеева и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 51 с.

² Россия 2025: от кадров к талантам: доклад ПАО «Сбербанк» и ВШЭ, 2017.

абитуриентов на 36%. При этом система образования плохо взаимодействует с бизнесом, как и бизнес далек от системы высшего образования, периодически критикуя ее, в результате чего 91% работодателей отмечают нехватку практических знаний у выпускников, а четверть обладателей дипломов идут работать на должности, не требующие их уровня образования¹.

Отсутствует и практика получения знаний на протяжении всей жизни: обучение большинства людей прекращается по достижении 25 лет, а повышение квалификации часто носит формальный характер.

3. Не создана среда, необходимая для развития и самореализации человека. Существенная доля занятых из-за низких зарплат работают в условиях «трудовой бедности», а почти 6,5% трудоспособного населения России (4,9 млн чел.) получают зарплату на уровне МРОТ. В результате 98% населения страны отдают приоритет безопасности и стабильности, а не ценностям роста. Доминирующая ролевая модель российской молодежи и их родителей сегодня – успешный чиновник, а не высококвалифицированный профессионал или предприниматель.

Сохранение действия этих трех факторов может привести к тому, что уже к 2025 году Россия значительно ухудшит свои конкурентные позиции в глобальной экономике и с высокой долей вероятности потеряет возможность догнать группу передовых стран.

I. Система мер, направленных на стимулирование массового спроса на кадры категории «знание».

1. Создание конкурентного предложения условий труда для креативного персонала работодателями с государственным участием.

2. Сокращение неэффективной «социальной занятости».

¹ Национальные цели социального развития: вызовы и решения: докл. к XX Апр. Междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9–12 апр. 2019 г. / Т.В. Абанкина, Н.В. Акиндинова, С.С. Бирюкова и др.; отв. ред. Я.И. Кузьминов, Л.Н. Овчарова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики».– М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 113 с.

3. Создание на национальном уровне системы переквалификации высвобождаемых кадров.

Вторая важная, но нерешенная задача – создание системы непрерывного образования. Университетам требуется дополнительная помощь по созданию такой системы, в том числе по разработке офлайн- и онлайн-программ обучения. Помимо этого, необходимы инвестиции в систему мониторинга и сертификации навыков (в том числе полученных в результате самообразования) и в переподготовку педагогических кадров для решения задач, обеспечивающих достижение национальных целей развития.

II. Комплекс мер, направленных на создание опережающего предложения креативных работников системой образования.

1. Создание опережающего предложения кадров – носителей целевых компетенций – образовательной системой.

Ключевой проблемой профессионального и высшего образования является несоответствие структуры направлений и отдельных специальностей подготовки как запросам современного рынка труда, так и структуре занятости в перспективе 2024 года.

Перенос фокуса образовательных программ с развития предметных знаний и запоминания информации на развитие личностных и метапредметных компетенций.

В ННГУ им. Н.И. Лобачевского вводится новая профессиональная образовательная программа магистратуры «Управление креативным персоналом», основанная на современном восприятии так называемого «креативного класса» как основной движущей силы развития глобального инновационного общества знаний. Креативный класс – это социальная группа людей, характеризующаяся высоким уровнем образования, творческими способностями и предпринимательскими навыками поведения. В число профессиональных категорий, формирующих данный класс, входят работники высокотехнологических корпораций, инновационных предприятий малого и среднего бизнеса, представители творческих

профессий. Значительная часть этого класса состоит из научных и педагогических работников научных организаций и высших учебных заведений. Это стало следствием социально-экономического запроса на ведение инновационной предпринимательской деятельности научно-учебными организациями и возникновение в связи с этим парадигмы предпринимательского университета. Современный инновационный университет выступает экономическим инструментом развития общества, а его персонал становится в один ряд с инноваторами, инженерами-разработчиками, программистами и другими многочисленными категориями специалистов, которые своей инициативной и креативной деятельностью открывают новые направления роста экономики. Управление персоналом, основные результаты деятельности которого обеспечиваются за счет проявления инициативы и творчества, требует совершенно других управленческих подходов по сравнению с традиционными методами кадровой работы и тем более командно-административными технологиями. Новизна образовательного продукта будет обеспечена за счет перечня дисциплин, ориентированных на управленческие приемы, способствующие развитию и поощрению лидерских качеств и командной работы, «интрапренерских» методов работы, системы проектной деятельности, соответствующих подходов психологии управления персоналом и др. Учебный процесс будет строиться на концепции студентоцентрированного обучения, технологиях критического мышления, проектной работе и использовании электронного обучения. Существенная часть учебного процесса будет основана на взаимодействии с работодателями. Основным ожидаемым результатом является появление на образовательном рынке новой вышеуказанной магистерской программы в целях подготовки и второго образования специалистов по управлению персоналом новой формации.

2. Стимулирование притока талантов в сферу образования.

3. Создание среды, благоприятной для привлечения и развития креативного персонала.

4. Продвижение ценностей роста и профессионального развития на уровне страны и, в частности, внутри компаний.

Реализация данных шагов способна вывести нашу страну и ее предприятия не только на среднемировые, но и на опережающие темпы роста, обеспечив к 2025 году ее вхождение в группу передовых стран экономики знаний.

Список использованной литературы

1. Глобальный индекс конкурентоспособности талантов 2019 года [Электронный ресурс]. URL: <https://gtcistudy.com/> (дата обращения: 13.05.2019).

2. Доклад РСПП «О состоянии делового климата в России в 2018 году» [Электронный ресурс]. URL: <http://xn--o1aabe.xn--p1ai/library/view/46?s=> (дата обращения: 13.05.2019).

3. Россия 2025: от кадров к талантам: доклад ПАО «Сбербанк» и ВШЭ, 2017.

4. Индикаторы инновационной деятельности: 2018: статистический сборник / Н.В. Городникова, Л.М. Гохберг, К.А. Дитковский и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2018. – 328 с.

5. Национальные цели социального развития: вызовы и решения: докл. к XX Апр. Междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9–12 апр. 2019 г. / Т.В. Абанкина, Н.В. Акиндинова, С.С. Бирюкова и др.; отв. ред. Я.И. Кузьминов, Л.Н. Овчарова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 113 с.

6. Отчет о глобальной конкурентоспособности за 2018 г. Всемирного экономического форума [Электронный ресурс]. URL: <https://www.weforum.org/reports> (дата обращения: 13.05.2019).

7. Сценарии роста российской экономики с учетом вклада человеческого капитала [Текст]: докл. к XX Апр. Междунар. научн. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9–12 апр. 2019 г. / Н.В. Акиндинова, Е.Г. Ясин, Д.А. Авдеева и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 51 с.

8. The Future of Jobs Report, 2018 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018> (дата обращения: 13.05.2019).

9. *Jerrim J., Macmillan L.* Income inequality, intergenerational mobility, and the great gatsby curve: Is education the key? // *Social Forces*. – 2015. – Vol. 94. – No. 2. – P. 505–533.

10. The Global Human Capital Report 2017. World Economic Forum 2017. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-human-capital-report-2017> (дата обращения: 05.05.2019).

11. World Bank. International Comparison Program database [Электронный ресурс]. URL: <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.PP.CD?end=2015&start=2015> (дата обращения: 05.05.2019).

С.Д. Еникеева, канд. экон. наук, доцент
г. Москва, МГУ им. М.В.Ломоносова

СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ ЭКОНОМИСТОВ ПО ТРУДУ В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Основой изменений вузовской подготовки кадров являются процессы, происходящие в обществе. Сфера и характер труда меняются, создаются новые институты и принимаются новые нормативные акты. Цифровизация экономики обусловила развитие серьезных системных изменений в высшем образовании, в том числе и в процессе подготовки экономистов по труду. Экономика труда развивалась, постепенно менялись методика обучения и содержание курса. В рамках совершенствования данного курса были разработаны новые формы и методы обучения на основе внедрения в

образовательный процесс информационных и цифровых технологий. Исследователи отмечают¹, что внедрение цифровых технологий меняет содержание преподаваемых дисциплин и форму их подачи. Цифровые технологии являются важным инструментом в образовательной деятельности вуза. Цифровизация высшего образования предполагает использование в образовательном процессе современных цифровых технологий, таких как:

- «3D-моделирование»;
- «Виртуальная реальность»;
- «Панорамные изображения»;
- «МСИ» (использование малых средств информатизации);
- мультимедийный учебный контент;
- интерактивный электронный контент и др.

В российской вузовской практике сейчас наиболее активно используются мультимедийный учебный контент и интерактивный электронный контент.

Активно разрабатываются электронные учебники и учебные пособия, формируются цифровые библиотеки, читаются интерактивные и онлайн лекционные курсы. Высшим учебным заведениям страны уже сложно обойтись без использования информационных технологий, которые помогают организовать учебный процесс на новом технологическом уровне². Лучшие вузы России сочетают активность в сфере цифровых технологий с переходом от простого использования информационных технологий к цифровой трансформации высшего образования.

Цифровая трансформация высшего образования – это широкое понятие, которое включает, на наш взгляд, целый ряд основных направлений:

¹ Тульчинский Г.Л. Цифровая трансформация образования: вызовы высшей школе // Философские науки. – 2017. – № 6. – С. 126.

² Карабельская И.В. Использование цифровых технологий в образовательном процессе высшей школы // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. – 2017. – № 1 (19). – С. 127.

- активное применение информационных и цифровых технологий в образовательной деятельности вуза;
- готовность вузов к внедрению и использованию информационных и цифровых технологий в образовательной деятельности;
- эффективное развитие новых направлений подготовки кадров, востребованных цифровой экономикой.

На наш взгляд, высшее образование также является важнейшим фактором развития цифровых технологий. Глобальная информатизация современного высшего образования открывает огромные возможности для цифрового развития¹. Главными задачами этого этапа являются:

- цифровая подготовка научно-педагогических кадров;
- развитие цифровой инфраструктуры, обеспечивающей доступность высшего образования;
- повышение конкурентоспособности высшего образования.

Цифровая стратегия обучения позволяет рассматривать цифровое оснащение высших учебных заведений как первостепенную задачу, позволяющую повысить доступность, эффективность и качество образовательной деятельности. Отличительными особенностями высшего образования становятся технологичность и интерактивность. Цифровизация высшего образования позволяет решить вопросы, связанные с применением индивидуального подхода в обучении.

Необходимо подчеркнуть, что наряду с внедрением новых технологий модульного и программно-модульного обучения необходимо не забывать о традиционных технологиях и методиках, которые были наработаны ранее. В данном случае речь идет об оптимальном сочетании традиционных средств обучения и новых информационных технологий.

¹ Днепро́вская Н.В. Оценка готовности российского высшего образования к цифровой экономике // Статистика и экономика. – 2018. – Т. 15. – № 4. – С. 16.

В современных условиях серьезной перестройки требует материально-техническая база обучения, учебно-методическое и программное сопровождение. Очень остро стоит кадровый вопрос.

В экономической литературе¹ отмечается, что процесс цифровизации российского высшего образования развивается неравномерно и с разной степенью интенсивности. Большинство российских вузов испытывают финансовые и организационные проблемы. Но динамика положительная и это дает основание сделать вывод о том, что российская высшая школа постепенно адаптируется к новым цифровым условиям, что позволит значительно повысить качество подготовки кадров.

Список использованной литературы

1. *Тульчинский Г.Л.* Цифровая трансформация образования: вызовы высшей школе // *Философские науки.* – 2017. – № 6. – С. 121-136.

2. *Карабельская И.В.* Использование цифровых технологий в образовательном процессе высшей школы // *Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика.* – 2017. – № 1 (19). – С. 127-131.

3. *Днепровская Н.В.* Оценка готовности российского высшего образования к цифровой экономике // *Статистика и экономика.* – 2018. – Т. 15. – № 4. – С. 16-28.

4. *Кудлаев М.С.* Процесс цифровизации образования в России // *Молодой ученый.* – 2018. – № 31. – С. 3-7.

¹ *Кудлаев М.С.* Процесс цифровизации в России // *Молодой ученый.* – 2018. – № 31. – С. 4.

Р.В. Клишин, магистрант кафедры «Экономика труда
и управление персоналом»,
научный руководитель – **К.Г. Кязимов**, д-р пед. наук, профессор
г. Москва, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ ЭКОНОМИСТОВ ПО ТРУДУ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Деятельность будущих экономистов в обществе осуществляется в системе профессионального образования, в котором основным элементом являются информационные системы и технологии (ИТ). Информатизация включает в себя воспитание инфокультуры, которая позволяет качественно применять средства программно-технического назначения и ИТ в специализированной деятельности¹.

Практическое исполнение проектов образования на каждой ступени экономического развития включает следующие актуальные задачи:

- пересмотр структурной части основного курса «Информатика» и его информационного содержания;
- улучшение навыков по решению обычных задач по экономической сфере с применением ИТ (инструменты планирования бизнес-сферы, прогнозирования, учета и анализа);
- предварительная подготовка к использованию ИТ для сферы маркетинга, бизнес-процессов;
- регулярное переоснащение профессионального образования относительно новых запросов².

При переходе на новый ФГОС СПО возможно расширение содержания учебного курса.

Психолого-педагогическое содержание материала по курсу «Информатика» за счет изменяющейся части учебных циклов определяется

¹ *Асеев В.Г.* Мотивация поведения и формирования личности. – М.: Мысль, 2014. – 158 с.

² *Баканова И.Г.* Средства развития интуиции у студентов – будущих экономистов // Вестник Самарского государственного университета. – 2015. – № 7 (66). – С. 222-229.

учебным заведением (максимум 973 часа). Учитывая общеобразовательную подготовку образовательной структуры, в состав информационной дисциплины должны быть включены различные тематики.

В соответствии с ФГОС СПО будущий экономист должен:

- иметь представление о содержании и структуре понятия «информация», общих параметрах сбора, передачи, обработки, а также наполнения зарегистрированных данных;
- знать необходимые системы для осуществления процессов в экономической сфере;
- знать, каким образом информационные модели применяются в целях решения задач функционального и вычислительного типа;
- знать о процессе алгоритмизации процессов экономики, их программировании;
- знать язык программирования высокого уровня; методы организации и формирования БД; соответствующие отрасли работы, программы и технологии, предназначенные для программирования, создания необходимого программного обеспечения; локальные сети и Интернет для электронно-вычислительной машины; основы защиты зарегистрированной информации, которая входит в тайну государства; способы защиты данных, относящихся к экономике¹.

Будущие экономисты изучают принципы хранения, поиска и сортировки данных в БД, алгоритмы, исходные положения процедуры программирования, информационные модели, а также технологии в сфере коммуникации, основы социальной информатики².

Актуальными аспектами в подготовке специалистов на факультете экономики являются изучение MS-DOS и совместимых программ. Это важно, потому что сейчас осуществляется обновление процесса обеспечения

¹ Караулов Ю.Н. Русский язык и языковая личность. – М.: Наука, 2015. – 264 с.

² Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Академия, 2014. – 304 с.

систем и технологий. Учитывая этот момент, можно отметить, что новые программы по информационной дисциплине не соответствуют требованиям социального заказа, которые предъявляются к выпускникам экономических специальностей и направлений, в том числе в системе профессионального образования.

В процессе подготовки специалисты получают базовые знания в первом семестре в начале курса. Главной целью информационной подготовки будущих экономистов является получение ими знаний по базовым запросам информатики, ИТ и вычислительной техники, которые будут востребованы в дальнейшем в процессе формирования необходимых профессиональных навыков¹.

В составе базового курса есть две части – инвариантная и вариативная. В первой происходит приобщение к главным знаниям и понятиям, а во второй будущий специалист углубляет компетенцию, определяемую в основной части.

Список использованной литературы

1. *Асеев В.Г.* Мотивация поведения и формирования личности. – М.: Мысль, 2014. – 158 с.
2. *Баканова И.Г.* Средства развития интуиции у студентов – будущих экономистов // Вестник Самарского государственного университета. – 2015. – № 7 (66). – С. 222-229.
3. *Караулов Ю.Н.* Русский язык и языковая личность. – М.: Наука, 2015. – 264 с.
4. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Академия, 2014. – 304 с.

¹ *Лабунская Н.А.* Индивидуальный образовательный маршрут студента: подходы к раскрытию // Известия Российского гос. пед. ун-та им. А.И. Герцена. – 2014. – № 2 (3). – С. 79-90.

5. Лабунская Н.А. Индивидуальный образовательный маршрут студента: подходы к раскрытию // Известия Российского гос. пед. ун-та им. А.И. Герцена. – 2014. – № 2 (3). – С. 79-90.

Н.В. Коломеец

г. Омск, Акционерное общество «Омское производственное объединение «Иртыш»

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Сегодня научно-технический прогресс предъявляет всё более высокие требования к уровню развития компетенций технических работников. Необходимым становится владение широким спектром знаний смежных профессиональных областей, способностями к анализу, систематизации, коммуникации, к решению проблем, быстрому приспособлению к новым задачам. При этом непрерывность развития таких компетенций предопределяет качество результата деятельности как отдельного работника, так и предприятия в целом.

Процесс обучения технических работников связан с определенными сложностями, вызванными различными причинами, в частности, нехваткой времени и высокой загруженностью, недостатком развивающих мероприятий и нужных преподавателей, недостаточным материально-техническим, методическим обеспечением, слабым материальным стимулированием к развитию знаний и навыков, малой заинтересованностью руководителей в развитии работников (так как зачастую их внимание акцентировано, прежде всего, на производстве и выполнении плана) и др. Поэтому большое значение в выстраивании процесса непрерывного развития имеют организационная и экономическая составляющие, предусматривающие взаимодействие различных ресурсов (человеческих, информационных, материально-технических, финансовых) с элементами управления.

С целью активизации работников к самообучению важное значение имеет то, из каких источников они могут получить знания и необходимые навыки. К таким источникам относятся не только конкретные субъекты-эксперты, обладающие большим опытом работы, но и методическая, учебно-практическая база, включающие наличие специализированных программ обучения, смоделированных производственных ситуаций, учебного оборудования, инструментов, образцов материалов¹. Кроме того, источником также выступает информационная инфраструктура, в частности, корпоративная библиотека, ресурсы образовательных учреждений, реализующих обучающие мероприятия на актуальные темы в рамках социального партнерства. Направление на курсы повышения квалификации в сторонние учебные организации также играет важную роль, однако для целесообразного расходования денежных средств важно обучаться «под запрос», то есть тому, что требуется для производства.

В связи с загруженностью технических работников необходимо, чтобы цели развития компетенций были связаны с решением производственных задач. Причем важным является повышенная сложность данных задач, поскольку развитие происходит только тогда, когда человек «выходит» из зоны комфорта, за рамки привычной работы. Такой подход способствует формированию не только технических (специализированных) компетенций, но и надпрофессиональных, например, способности достигать результата, работать в команде (при групповых целях). Постановка целей в работе очень важна, так как формирует самодисциплину и характер, что и является необходимым в развитии. В рамках этого требуется рассмотреть вопрос дополнительного материального стимулирования, которое может способствовать одновременно и решению производственных задач, и развитию компетенций. Причем такие стимулы могут окупиться экономическим эффектом, полученным в рамках оптимизации способов

¹ *Полищук А.И.* Особенности профессионального обучения рабочих кадров на производстве // Проблемы модернизации и перехода к инновационной экономике. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/osobennosti-professionalnogo-obucheniya-rabochih-kadrov-na-proizvodstve>

обработки, технологии производства, в зависимости от того, какая цель поставлена работникам.

Помимо постановки целей, важным моментом в организации обучения является и комбинация методов развития. Основываясь на концепции LLL (life long learning), непрерывное обучение в рамках отдельного предприятия следует рассматривать как обучение в течение трудовой деятельности, включающее в себя формальное обучение (получение профессионального образования, обучение в магистратуре, аспирантуре и др.), неформальное обучение (предоставляемое в рамках предприятия: курсы, семинары и др.) и самообучение (обучение, осуществляемое самостоятельно, без участия наставников)¹. При этом особое внимание следует уделить последним двум видам, поскольку образование у работников к моменту трудоустройства имеется, хотя оно может быть профильным. Организация обучения предполагает комбинацию данных компонентов, так как это еще в большей степени будет способствовать качественному изменению знаний и навыков.

Таким образом, вопрос организации непрерывного развития компетенций достаточно объемный и сложный, требующий учета различных элементов системы и их взаимосвязи.

Список использованной литературы

1. *Полищук А.И.* Особенности профессионального обучения рабочих кадров на производстве // Проблемы модернизации и перехода к инновационной экономике. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/osobennosti-professionalnogo-obucheniya-rabochih-kadrov-na-proizvodstve>.

2. Непрерывное образование взрослого населения в России: источники финансирования и основные эффекты от участия // Информационный бюллетень. – М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018. – 32 с.

¹ Непрерывное образование взрослого населения в России: источники финансирования и основные эффекты от участия // Информационный бюллетень. – М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018. – 32 с.

М.С. Коноплева, магистрант кафедры «Экономика труда и управление персоналом»,
научный руководитель – **К.Г. Кязимов**, д-р пед. наук, профессор
г. Москва, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОФИЛЯ «ЭКОНОМИКА ТРУДА»

В основе всех социальных и экономических процессов общества лежит труд, с которым связана жизнь каждого человека. Его значимость для развития человека, уровня и качества его жизни, жизни его семьи и всего общества подтверждается всей историей человечества, что нашло отражение в подготовке специалистов по экономике труда, а также в изучении дисциплины «Экономика труда» при подготовке бакалавров, специалистов и магистров в рамках государственных и федеральных образовательных стандартов.

Экономика труда как наука изучает экономические закономерности в области социально-трудовых отношений, в том числе специфические формы проявления сущности труда, такие как занятость, организация, оплата, эффективность и др.¹

Экономика труда, являясь экономической наукой, раскрывает процессы согласования и координации в обществе. Знание основ экономики труда позволит специалисту абстрагировано и аргументировано подходить к изучению происходящих событий, объяснять их движущие силы и оценивать значение².

Основные характеристики данного профиля представлены ниже.

Актуальность профиля «Экономика труда» обусловлена высокими требованиями к подготовке компетентных специалистов в области управления трудом и персоналом³.

Уникальность профиля «Экономика труда»:

¹ *Рофе А.И.* Экономика труда. – М.: Кнорус, 2010.

² *Шумаков Ю.Н.* Экономика труда в организациях. – М.: Инфра-М, 2018.

³ *Генкин, Б.М.* Экономика труда. – М.: Норма, 2017.

- обучение современным методам и инструментам анализа экономических процессов на основе реальных баз данных и экономического обоснования эффективности принимаемых управленческих решений в области управления персоналом;

- высокая востребованность на рынке труда специалистов, владеющих знаниями современной экономики труда и навыками прикладного анализа трудовых отношений, процессов, происходящих на рынке труда, а также вопросов эффективного формирования и использования персонала в организации.

Цель обучения по профилю «Экономика труда» – обучение современным методам и инструментам управления трудом и персоналом, направленным на повышение производительности труда и конкурентоспособности организаций как на внутреннем, так и на мировом рынках.

Основные задачи обучения¹:

- приобретение выпускниками компетенций в условиях глобализации и усиления конкуренции на региональных и международных рынках труда;

- овладение комплексом знаний по современной теории экономики труда и управлению персоналом;

- изучение проблем в области управления трудом и социально-трудовыми отношениями;

- приобретение способности использовать полученные знания по экономике труда и смежным дисциплинам для формулирования исследовательских проблем, выбора методов и инструментов анализа;

- овладение навыками поиска, систематизации, обработки и анализа экономической информации по вопросам, связанным с функционированием рынков труда, управлением персоналом в организациях;

¹ Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений». URL: http://www.atiso.ru/applicants/directions_specialty_exams/detail.php?ID=566 (дата обращения: 12.04.2019).

- приобретение знаний об особенностях и закономерностях становления и развития рынка труда и практики управления персоналом в России и других странах;

- приобретение умения анализировать и давать критическую оценку государственной политике в сфере труда и занятости, проводить экспертизу социально-экономических и институциональных проектов, формулировать обоснованные рекомендации для принятия политических решений в этой сфере;

- овладение навыками управления трудом и персоналом, построения кадровой политики предприятий и организаций в конкретных условиях функционирования рынка труда;

- получение навыков, позволяющих строить эффективную карьеру на внутреннем и международном рынке труда;

- повышение уровня креативности и получение опыта научно-исследовательской работы;

- обучение методам и инструментам современного количественного анализа экономических процессов.

Выпускники профиля «Экономика труда» приобретают профессиональные навыки для выполнения следующих специальных функций (помимо общих функций в области управления персоналом):

- разработка и внедрение инструментов экономического обоснования эффективных управленческих решений в области управления персоналом;

- бюджетирование и контроль затрат на персонал, участие в разработке HR-бюджетов;

- нормирование труда, определение численности персонала, формирование графиков работы;

- разработка и внедрение систем оплаты труда;

- разработка и внедрение дополнительных систем стимулирования: бенефиты (страхование), обучение и развитие с экономическим обоснованием рекомендаций;

- анализ, учет и отчетность в области управления трудом, а также внедрение и сопровождение автоматизированных систем учета труда;
- разработка нормативных документов;
- разработка страховых, пенсионных и других социальных программ;
- расчет количества персонала, исходя из целей и HR-стратегии компании;
- экономическое обоснование критериев и внедрения системы деловой оценки персонала;
- оценка, грейдинг, исследования, обзоры;
- проведение диагностики мотивации персонала, выявление факторов демотивации.

Обучение по профилю «Экономика труда» позволяет получить знания и навыки, дающие возможность работать в:

- службах управления персоналом в организациях различных отраслей/сфер деятельности и форм собственности;
- академической сфере, в научно-исследовательских центрах, университетах;
- органах государственного управления, занимающихся разработкой и проведением социально-экономической политики;
- международных организациях в качестве эксперта по проблемам человеческих ресурсов;
- корпоративном секторе в качестве аналитика и менеджера по проблемам рынка труда, человеческих ресурсов и социальной политики.

Качественное изменение системы социально-экономических отношений в России требует от науки соответствующего осмысления современных тенденций трансформации сферы труда и занятости, определения путей их согласования с потребностями развития общества. На данный момент дисциплина «Экономика труда» является самостоятельной и представлена множеством направлений, таких как управление персоналом, менеджмент, эргономика и т. д.¹

¹ Мазин А.Л. Экономика труда: учебное пособие. – М.: Юнити, 2016.

Список использованных источников

1. *Вайсбурд В.А.* Экономика труда: учебное пособие / В.А. Вайсбурд. – М.: Омега-Л, 2018. – 312 с.
2. *Генкин Б.М.* Экономика труда: учебник / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2017. – 352 с.
3. *Мазин А.Л.* Экономика труда: учебное пособие / А.Л. Мазин. – М.: Юнити, 2016. – 623 с.
4. *Шумаков Ю.Н.* Экономика труда в организациях АПК: учебное пособие / Ю.Н. Шумаков, Л.Б. Винничек, С.Н. Алексеева. – М.: Инфра-М, 2018. – 112 с.

А.П. Корчагин, канд. экон. наук, доцент

г. Москва, Российский университет транспорта (РУТ (МИИТ))

АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ОБЛАСТИ СМЕТНОГО НОРМИРОВАНИЯ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

Реформа системы ценообразования проводится в строительной отрасли в рамках выполнения Перечня поручений Президента Российской Федерации от 12 ноября 2014 года № Пр-2651 ГС, сформированного по итогам заседания президиума Государственного совета Российской Федерации от 8 октября 2014 года. На основании Перечня поручений была сформулирована важнейшая для строительной отрасли задача – обеспечить реализацию мероприятий по повышению достоверности определения стоимости работ при строительстве, реконструкции, капитальном ремонте объектов капитального строительства, обратив особое внимание на вопросы применения ресурсного метода определения стоимости, создания общероссийской и региональных баз данных стоимости материально-технических и трудовых ресурсов, осуществления процесса регулярной актуализации сметных нормативов.

Успешное выполнение поставленной задачи невозможно осуществить без участия квалифицированных специалистов, получивших

профессиональную подготовку в области сметного нормирования в строительстве.

Однако в системах высшего, среднего и дополнительного профессионального образования в настоящее время отсутствует специализация подготовки специалистов в области сметного нормирования, строительная отрасль испытывает острую нехватку квалифицированных кадров указанного профиля.

Проведенный анализ структуры предлагаемых учебных программ – «Ценообразование и сметное нормирование в строительстве», «Проектно-сметное дело», «Экономика и управление в строительстве», реализуемых в настоящее время ведущими учебными заведениями строительной отрасли, показывает, что разделам обучения, связанным с изучением основ технического и сметного нормирования в строительстве, уделяется недопустимо малое количество учебных часов. Указанные программы не ориентированы на специалистов, получающих образование по направлению «Сметное нормирование в строительстве», не дают выпускникам возможности овладеть необходимыми им профессиональными компетенциями.

В этой связи предлагаем всем заинтересованным организациям начать разработку и реализацию мероприятий, направленных на открытие в профильных учебных заведениях специализированных программ по направлению обучения «Сметное нормирование в строительстве» в рамках реализации программ дополнительного профессионального образования по повышению квалификации и профессиональной переподготовке отраслевых кадров. Возможность подготовки отраслевых специалистов по данному направлению позволит оптимизировать сроки и повысить качество проводимых работ по актуализации действующей сметно-нормативной базы, откорректировать имеющиеся недостатки определения сметных цен, в том

числе сметных цен на эксплуатацию машин в новых условиях формирования парка строительных машин и механизмов строительных организаций¹.

В качестве примера имеющихся недостатков в области расчета сметных цен на затраты труда в строительстве можно отметить, что в настоящее время в расчетах сметных норм затрат труда, проводимых на основании «Методики определения сметных цен на затраты труда в строительстве», утвержденной приказом Минстроя России от 20 декабря 2016 года № 1000/пр, применяются показатели среднего разряда работ и оплаты труда, исчисленные исходя из 6-разрядной тарифной сетки вместо 8-разрядной, которые не корректно отображают порядок определения средней заработной платы в строительстве по статистическим данным рабочего 4-го разряда. Это не дает возможности применять указанные показатели к 7-му и 8-му разрядам тарифной сетки при производстве работ в транспортном строительстве, что оказывает существенное влияние на достоверность расчета стоимости выполненных работ.

Кроме того, необходимо в рамках решения проблемы повышения эффективности труда отраслевых специалистов, а также с целью технического обеспечения проводимых работ по совершенствованию действующей сметно-нормативной базы, проведению экспертизы полученных в процессе разработки проектов сметных нормативов, создать специализированный отраслевой программный комплекс. Его создание позволит отраслевым специалистам систематизировать работу по разработке сметных нормативов, а также сократить сроки их разработки за счет возможностей формировать²:

¹ *Полтава А.В.* Инновации в лизинге строительного оборудования и техники // Современные проблемы управления экономикой транспортного комплекса России: конкурентоспособность, инновации и экономический суверенитет: сборник материалов Международной научно-практической конференции, посвященной 85-летию Института экономики и финансов МИИТа. – М.: Московский государственный университет путей сообщения, Институт экономики и финансов, 2015. – С. 200-201.

² *Соловьев В.В.* Отраслевые особенности определения укрупненных показателей стоимости строительства // Экономика железных дорог. – 2016. – № 6. – С. 46-53.

- перечень технологических операций с возможностью добавления данных из источников, включенных в федеральный реестр сметных нормативов, либо ввода их вручную;
- типовые технологические карты на отдельные виды работ, включающие в себя набор технологических операций;
- карты хронометражных наблюдений с возможностью усреднения результатов нескольких наблюдений;
- калькуляции потребности строительных ресурсов с возможностью автоматизированного добавления данных, базируясь на перечне технологических операций и картах хронометражных наблюдений;
- сводки затрат труда рабочих, расхода строительных материалов, потребности в строительных машинах и механизмах, затратах труда механизаторов, которые формируются автоматически из ранее упомянутых форм;
- таблицы норм из вышеуказанных сводок, в том числе в формате ГЭСН;
- таблицы ФЕР в автоматическом режиме на основании таблицы ГЭСН, с вводом цен на строительные ресурсы из документов, включенных в федеральный реестр сметных нормативов, и иных источников.

Реализация намеченных мероприятий в конечном итоге позволит значительно снизить трудоемкость выполняемых работ и повысить эффективность использования трудовых ресурсов, как в области сметного нормирования, так и по отрасли в целом, что является одной из задач, на решение которых ориентированы научные исследования в области экономики труда¹.

¹ *Остапенко Ю.М.* Экономика труда: учебное пособие / Ю.М. Остапенко. – М.: ИЦ РИОР, 2018.– 160 с.

Список использованной литературы

1. *Полтава А. В.* Инновации в лизинге строительного оборудования и техники // Современные проблемы управления экономикой транспортного комплекса России: конкурентоспособность, инновации и экономический суверенитет: сборник материалов Международной научно-практической конференции, посвященной 85-летию Института экономики и финансов МИИТа. – М.: Московский государственный университет путей сообщения, Институт экономики и финансов, 2015. – С. 200-201.

2. *Соловьев В.В.* Отраслевые особенности определения укрупненных показателей стоимости строительства // Экономика железных дорог. – 2016. – № 6. – С. 46-53.

3. *Остапенко Ю.М.* Экономика труда: учебное пособие / Ю.М. Остапенко. – М.: ИЦ РИОР, 2018. – 160 с.

О.В. Никонова, канд. экон. наук, доцент

г. Москва, ГАУ ИДПО ДТСЗН

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПО ЭКОНОМИКЕ ТРУДА: ОПЫТ ОБУЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Как известно, дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды¹.

Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы на протяжении длительного времени занимается профессиональной переподготовкой и повышением квалификации

¹ Федеральный закон РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (ред. от 01.05.2019) «Об образовании в Российской Федерации». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 15.05.2019).

руководителей и специалистов системы труда и социальной защиты населения города Москвы. Сотрудники Института изучают, обобщают и распространяют передовой опыт социальной защиты и социального обслуживания населения; проводят научные исследования, научно-методологические семинары, конференции, симпозиумы по актуальным проблемам социальной защиты населения. В фокусе внимания – разработка и выпуск учебных, методических, аналитических и справочных материалов; экспертиза проектов нормативно-правовых документов, предложений, концепций в сфере организации социальной защиты населения и др.

Институт является членом Международной школы социальной работы (Сингапур), полноправным членом Оксфордского академического союза, имеет Международный сертификат качества ISO 9001-2011. В 2019 году Институт получил Сертификат о включении в реестр предприятий и организаций «Топ-100. Достижения – 2019» в номинации «Наука и образование».

В настоящее время в нашей стране осуществляется процесс формирования национальной системы профессиональных квалификаций. Независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, – это процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенная центром оценки квалификаций в соответствии с Федеральным законом от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»¹.

Основаниями для оценки являются профессиональные стандарты и иные квалификационные требования, отражающие актуальные запросы

¹ Федеральный закон от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ. «О независимой оценке квалификации». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/ (дата обращения: 15.05.2019).

рынка труда. Следует отметить, что в области социального обслуживания сейчас действует четырнадцать профессиональных стандартов.

Независимая оценка квалификации – это:

• для соискателей:

1) возможность подтверждения и признания квалификации вне зависимости от способов ее получения;

2) продвижение в профессии;

3) повышение шансов на рост зарплаты, допуск к определенным видам работ, конкурсам, участию в контрактах;

4) расширение возможности трудоустройства;

5) сокращение сроков профессиональной подготовки и обучения;

• для работодателей:

1) объективизация обеспечения на едином товарном рынке РФ заявленных показателей качества продукции (услуг) имеющимся персоналом, квалификации которого соответствуют требованиям ПС;

2) возможность расширения участия в международных и российских торгах;

3) выгоды от экономии на подборе персонала;

4) повышение уровня квалификации участников рынка труда за счет более честного контроля квалификаций.

Экономика труда занимается подробным анализом рынка труда, трудовых ресурсов и занятости, долгосрочным анализом трудовых отношений, исследует доходы работников и оплату труда, изучает проблемы производительности и эффективности труда, разрабатывает методы обоснования численности работников, определяет понятия человеческого капитала¹.

Профильным специалистам системы социальной защиты важно формировать и развивать компетенции в области экономики организации

¹ Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА-М, 1998. – С. 15.

трудовой деятельности в соответствии с нормативной базой, регулирующей вопросы начисления заработной платы, социальных гарантий и компенсаций работникам. При этом необходимы экономический анализ эффективности персонала и планирование потребности в трудовых ресурсах, составление детализированного бюджета расходов на оплату труда специалистов.

В настоящее время в системе социальной защиты ведется работа по разработке отраслевой модели компетенций руководителей и специалистов. В связи с этим была создана рабочая группа по разработке отраслевой модели компетенций, включающая в себя представителей ДТСЗН, ИДПО, экспертов, руководителей различных типов организаций социального обслуживания.

Кроме того, был создан Центр кадровой диагностики, основными целями деятельности которого являются формирование и развитие отраслевого и внутриорганизационного кадрового резерва, замещение вакантных должностей в отрасли, развитие персонала посредством комплексной оценки профессиональных и личностных компетенций с использованием современных технологий.

В частности, задачи Центра заключаются в следующем: формирование и развитие отраслевого и внутриорганизационного кадрового резерва; оценка государственных служащих, руководителей и специалистов для замещения вакантных должностей; отбор кандидатов для участия в отраслевых и городских социальных проектах; формирование пула мотивированных агентов влияния (формальные и неформальные лидеры) на развитие отрасли в условиях изменений и неопределенности; оценка компетенций руководителей высшего, среднего и линейного уровня, специалистов разного типа организаций социального обслуживания и определение их зон развития; помощь руководителям организаций социального обслуживания в подборе и рекомендации кандидатур для горизонтальной и вертикальной ротации.

Форматы и инструменты оценки: деловая игра; оценка поведения участников; интервью (сбор и анализ поведенческих примеров, достижений,

анализ истории успеха); тесты и опросники (диагностика профессиональных знаний, способностей, личностных особенностей и ценностей).

Список использованной литературы

1. Федеральный закон РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 01.05.2019) «Об образовании в Российской Федерации». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 15.05.2019).

2. Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/ (дата обращения: 15.05.2019).

3. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда: учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА-М, 1998.

И.В. Новикова, д-р экон. наук, доцент

г. Москва, МГУ им. М.В. Ломоносова

ДИСЦИПЛИНА «ЭКОНОМИКА ТРУДА» – НОВЫЕ ВЫЗОВЫ В ПРЕПОДАВАНИИ

Основная проблема преподавания дисциплины «Экономика труда» заключается в том, что происходит бурная трансформация трудовых отношений, подходов к определению категории «труд», его значению, места и роли в жизни человека и общества¹. Информационно-коммуникационные технологии повсеместно стремительно заменяют человеческий труд². По пессимистичным прогнозам доля оцифровки рабочих мест будет составлять до 40% в ближайшие 10 лет³. Ряд экономистов заявляют, что в то же время появятся большое количество новых рабочих мест, которые потребуют

¹ *Новикова И.В.* Регулирование занятости на Дальнем Востоке Российской Федерации. – М.: РУСАЙНС, 2017. – 360 с.

² *Форд М.* Роботы наступают. Развитие технологий и будущее без работы. – М.: Альпина нан-фикшн, 2016.

³ *Berger, T. and C. Frey* (2016). Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 193, OECD Publishing, Paris.

современных навыков¹. Соответственно необходимо быть готовым к переводу трудовых ресурсов в новые сферы, отрасли, предприятия и организации². Проблема переобучения работников не должна быть персонифицированной, то есть их личной проблемой³. Массовые увольнения могут стать масштабной угрозой для тех территорий, где это будет происходить. Поэтому последствия неутешительные: массовая безработица, падение уровня и качества жизни, ухудшение демографической ситуации, рост преступности и девиантного поведения. Кроме того, отсутствие заработной платы приведет к снижению покупательной способности, дальнейшему снижению объемов производства и соответственно к сокращению рабочих мест⁴.

В связи с этим специалисты в области экономики труда должны обладать компетенциями выявления и оценки глобальных, национальных и региональных трендов, которые напрямую или косвенно могут повлиять на трудовые ресурсы⁵.

Доля традиционной формы занятости населения постепенно снижается, растет число разнообразных новых форм⁶, которые активно используются в целях реализации современных бизнес-моделей, что приводит к повышению конкурентоспособности предприятий и расширению их конкурентных

¹ *Autor D.H.* (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 29, No. 3. – P. 3-30; *Бриньолфсон Э., Макафи Э.* Вторая эра машин. – М.: Издательство АСТ, 2017. – 384 с.

² *Новикова И.В.* Стратегическое управление трудовыми ресурсами предприятия // *Экономика в промышленности*. – 2018. – Т. 11, № 4. – С. 318–326.

³ *Skills for a Digital World. Policy brief on the future of work.* OECD, 2016. – P. 2.

⁴ *Форд М.* Роботы наступают. Развитие технологий и будущее без работы. – М.: Альпина нан-фикшн, 2016.

⁵ *Локтюхина Н.В., Новикова И.В.* Автоматизация процессного управления как механизм сокращения неустойчивости занятости населения // *Уровень жизни населения регионов России*. – 2018. – № 3. – С. 27–34.

⁶ *Eurofound* (2018). Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

преимуществ¹. В связи с этим новые формы занятости должны изучаться и преподаваться в рамках дисциплины «Экономика труда». Это предполагает новые формы мотивации, мониторинга и контроля.

Специалист в области экономики труда должен знать особенности обеспечения политики достойного труда и стремиться к его повсеместному внедрению. Достойный труд, согласно конвенциям МОТ, предполагает соответствие результатов труда получаемому вознаграждению, а также справедливое соотношение труда и отдыха, обеспечение безопасности трудовой деятельности и возможность развития².

Ухудшение экологической ситуации сформировало мировую потребность в создании и распространении «зеленых рабочих мест», которые предполагают экологически безопасную трудовую деятельность и экологически чистый результат труда³.

Специалист по экономике труда должен осуществлять свою деятельность в соответствии с международными нормами и инициативами. Так, основным документом, определяющим будущие направления развития, является Инициатива Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда⁴, созданной в 2017 году Международной организацией труда. Основным постулатом, утвержденным данной комиссией, стало решение, что ***человек является центральным элементом в экономике.***

Инициатива предусматривает необходимость:

1) увеличения инвестиций в развитие способностей человека (реализация всеобщего права на обучение в течение всей жизни, позволяющего людям приобретать профессиональные навыки, переучиваться

¹ Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

² Новикова И.В. Неустойчивость занятости и проблемы достойного труда: сборник докладов VII Форума «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития». – М.: РИТМ, 2017. – С. 57-61.

³ The Future of Jobs. Report (2018) World Economic Forum, 2018.

⁴ Работать ради лучшего будущего / Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Международное бюро труда. – Женева: МБТ, 2019. – С. 21.

и повышать квалификацию; увеличение инвестиций в учреждения, политику и стратегии, которые будут поддерживать людей во время переходных процессов в будущей сфере труда (молодежь, пожилые работники, женщины, выходящие после отпуска по уходу за ребенком, и т. д.); обеспечение всеобщей социальной защиты от рождения до старости; гарантия гендерного равенства);

2) увеличения инвестиций в институты рынка труда (установление всеобщей трудовой гарантии (достойная заработная плата, максимальное лимитирование рабочего времени, безопасность труда и охрана здоровья на производстве), усиление суверенного контроля над временем, обеспечение коллективного представительства интересов работников и работодателей при активном содействии со стороны государственной политики, внедрение и применение технологий в интересах достойного труда);

3) увеличения инвестиций в достойную и стабильную занятость (формирование стимулов, поощряющих инвестиции в ключевых областях в целях обеспечения достойной и стабильной занятости; изменение структуры стимулирования бизнеса в интересах долгосрочных инвестиционных подходов и формирования дополнительных показателей развития человека и его благосостояния).

Специалист в области экономики труда должен обладать расширенным набором компетенций для анализа трендов, стратегического мышления, креативного лидерства и инновационной мотивации. Данные компетенции необходимо создать и развивать при изучении соответствующих тем в рамках дисциплины «Экономика труда».

Список использованной литературы

1. Бриньольсон Э., Макафи Э. Вторая эра машин. – М.: Издательство АСТ, 2017. – 384 с.
2. Локтюхина Н.В., Новикова И.В. Автоматизация процессного управления как механизм сокращения неустойчивости занятости населения // Уровень жизни населения регионов России. – 2018. – № 3. – С. 27–34.
3. Новикова И.В. Регулирование занятости на Дальнем Востоке Российской Федерации. – М.: РУСАЙНС, 2017. – 360 с.
4. Новикова И.В. Стратегическое управление трудовыми ресурсами предприятия // Экономика в промышленности. – 2018. – Т. 11, № 4. – С. 318–326.
5. Новикова И.В. Неустойчивость занятости и проблемы достойного труда: сборник докладов VII Форума «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития». – М.: РИТМ, 2017. – С. 57-61.
6. Работать ради лучшего будущего / Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Международное бюро труда. – Женева: МБТ, 2019. – С. 21.
7. Форд М. Роботы наступают. Развитие технологий и будущее без работы. – М.: Альпина нон-фикшн, 2016.
8. Autor D.H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. The Journal of Economic Perspectives, Vol. 29, No. 3. – P. 3-30.
9. Berger T. and C. Frey (2016). Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 193, OECD Publishing, Paris.
10. Eurofound (2018). Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
11. Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

12. Skills for a Digital World. Policy brief on the future of work. OECD, 2016. – P. 2.

13. The Future of Jobs. Report (2018) World Economic Forum, 2018.

И.С. Нырков, магистрант кафедры «Экономика труда и управление персоналом»,
научный руководитель – **Г.А. Копылова**, канд. экон. наук
г. Москва, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

СОВРЕМЕННЫЕ РАЗЛИЧИЯ И ВЗАИМОСВЯЗИ ЭКОНОМИКИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

На текущем этапе развития экономики и бизнеса вопрос эффективности труда стоит, как никогда, остро. В связи с развитием автоматизации и роботизации производства, а также серьезным расширением сферы услуг основным критерием успешности конкурентной борьбы для любого бизнеса становятся кадры и их эффективность. Поэтому вопросы, связанные с развитием экономики труда и управления персоналом, являются наиболее актуальными.

В соответствии с приказом № 63 Минобрнауки России от 25 января 2010 г., направление подготовки «Экономика труда» было отнесено к направлению «Экономика», а «Управление персоналом» – к направлению «Менеджмент». Некоторым может показаться, что данный факт является лишь следствием бюрократизации Министерства образования и не несет в себе никаких реальных подтверждений существенного различия данных направлений. Однако это не так.

Экономика труда не просто так является частью направления «Экономика». Экономист по труду должен хорошо разбираться в экономической теории, уметь работать с рынком труда как с экономической системой, а с персоналом организации – как с любым другим ресурсом предприятия. Несмотря на то, что экономисты по труду изучают основы управления персоналом, по большому счету, они смотрят на сотрудников

компании с точки зрения фактических данных, например, цифр и графиков. Они разрабатывают, рассчитывают и используют показатели эффективности, анализируют влияние конкретных изменений на конкретные показатели. То есть, прежде всего, такой специалист является экономистом, а уже затем – экономистом по труду. **Они – экономическая сторона** кадровой работы организации.

Управление персоналом не просто так является частью направления «Менеджмент». Несмотря на то, что студенты, обучающиеся по направлению «Управление персоналом», изучают основы экономики труда, их основными задачами является анализ социальной и психологической составляющей кадрового состава предприятия, а также выработка управленческих решений, направленных на улучшение функционирования предприятия в целом. Это легко понять, вновь обратившись к учебным планам для студентов направления «Управление персоналом». В их курс входит серьезная подготовка по предмету «Стратегический менеджмент», который готовит будущих специалистов к тому, что им придется, на определенном этапе карьеры, вырабатывать и принимать управленческие решения, грубо говоря, заниматься ничем иным, как менеджментом. То есть в первую очередь такой экономист является менеджером, а уже затем – управленцем по персоналу. **Они – социальная сторона** кадровой работы организации.

В целом отличия можно охарактеризовать следующим образом: в то время как экономист по труду рассчитывает и анализирует данные по эффективности труда работников, управленец по персоналу собирает получившиеся данные и вырабатывает управленческое решение, направленное на улучшение самой эффективности труда.

Разумеется, во многих больших компаниях существует множество начальных позиций и должностей, на которых управленцы по персоналу не вырабатывают управленческих решений, занимаясь, к примеру, массовым подбором, а экономист по труду будет заниматься, например, делопроизводством. Однако, рассматривая эти специальности как

направления обучения студентов и их общую направленность, без конкретики, приходишь к выводу, что такие различия имеются.

Стоит отметить, однако, что, несмотря на такие диаметрально противоположные различия (а скорее всего, и благодаря им), одно без другого на практике существовать не может. Сейчас во многих статьях, диссертациях и прочих научных работах используется определение «социально-экономический». И этому есть причины. В условиях серьезного улучшения качества жизни населения планеты в целом, социальная составляющая всех аспектов нашей жизни выходит на качественно новый уровень. И работа, разумеется, не стала исключением. Такие понятия, как условия труда, корпоративная культура и сплоченный коллектив, важны для многих работников, так же как и уровень заработной платы. В связи с этим для успешной конкурентной борьбы на рынке любой компании требуются обе части: и социальная, представленная управлением персоналом, и экономическая, представленная экономикой труда.

Список использованной литературы

1. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 25 января 2010 г. № 63 «Об установлении соответствия направлений подготовки высшего профессионального образования, подтверждаемых присвоением лицам квалификаций (степеней) "бакалавр" и "магистр", перечни которых утверждены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 сентября 2009 г. № 337, направлениям подготовки (специальностям) высшего профессионального образования, указанным в Общероссийском классификаторе специальностей по образованию ОК 009-2003, принятом и введенном в действие Постановлением Государственного комитета Российской Федерации по стандартизации и метрологии от 30 сентября 2003 г. № 276-ст».

2. *Одегов Ю.Г.* Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 386 с.

3. *Дуракова И.Б.* Управление персоналом: учебник / И.Б. Дуракова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 569 с.

4. *Шапиро С.А.* Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / С.А. Шапиро. – М.: КноРус, 2015. – 346 с.

А.А. Разумов, д-р экон. наук, профессор
г. Москва, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

ПРОЕКТЫ (ТЕХНИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ) МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В РОССИИ КАК ПРАКТИКУМ НАУЧНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ЭКОНОМИКА ТРУДА»

Экономика труда как одна из важнейших научных экономических дисциплин во многом базируется на конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (МОТ), а ее теоретические положения проходят апробацию в разнообразных проектах, реализуемых МОТ на протяжении многих лет в разных странах, в том числе и в России. Проекты МОТ (проекты с участием МОТ) являются весомой технической помощью России, обеспечивают преемственность направлений сотрудничества между Россией и МОТ, прописанных в программах этого сотрудничества.

Программы сотрудничества между РФ и МОТ определяют главные направления совместной деятельности, проводимой МОТ и ее трехсторонними партнерами в России. Эти программы базируются на едином понимании текущих проблем и трудностей международного и национального социально-экономического развития, в решении которых заинтересованы Правительство РФ, российские организации работодателей, российские организации трудящихся и МОТ.

Проекты МОТ в рамках программ сотрудничества носят разнообразный характер и могут быть учебными, образовательными, научными, осуществляемыми на страновом, региональном, отраслевом уровне, уровне

отдельных предприятий и организаций. Одним из важнейших направлений сотрудничества между Россией и МОТ определены борьба с бедностью, политика в области доходов населения, реформирование заработной платы, содействие продуктивной занятости. Перечислю с небольшими комментариями несколько проектов МОТ по указанным выше направлениям, в которых мне по рекомендации Минтруда России посчастливилось принимать участие в качестве национального эксперта или/и докладчика.

1. Реструктуризация текстильной промышленности Ивановской области и разработка активных мер на рынке труда (1994–1996 гг.).

2. Положение молодежи на рынке труда в странах с переходной экономикой (1996).

3. Уже на следующий год после жесточайшего экономического кризиса 1998 года (августовский дефолт) Московское бюро МОТ совместно с Минтруда России, Федерацией Независимых Профсоюзов России и Координационным советом объединений работодателей России провели Международную конференцию «Социально-трудовая сфера: преодоление негативных последствий переходного периода в Российской Федерации» (Москва, 6 октября 1999 г.)¹. В рамках этой конференции работали несколько профильных секций, в том числе секция «Политика в области доходов населения и реформы заработной платы». ВНИИ труда (тогда он назывался НИИ труда) на эту конференцию подготовил ряд содержательных докладов. Выводы и рекомендации данной конференции по-прежнему актуальны и для двух последующих социально-экономических кризисов, с которыми столкнулась Россия: 2008-2009 гг. и 2014 (вторая половина) – 2018 г.

4. Продолжением данного проекта явился круглый стол, посвященный вопросам бедности, организованный Минтруда России и Московским бюро МОТ 19 сентября 2000 года, на котором в соответствии с Программой сотрудничества между РФ и МОТ труда на 2000-2001 годы был представлен

¹ Социально-трудовая сфера: преодоление негативных последствий переходного периода в Российской Федерации: материалы конференции. – М.: Московское бюро МОТ, 1999.

вводный доклад МОТ «Анализ ситуации с бедностью в России»¹. Далее последовали подготовка и презентация других докладов МОТ по данной повестке: 1) «Мониторинг бедности в Российской Федерации (состояние, проблемы, направления совершенствования)» (опубликован в кн.: Россия: подготовка стратегии борьбы с бедностью. Анализ и методологические подходы. Издание Бюро МОТ. М., 2001) и 2) «Предложения к стратегии содействия сокращения бедности в России: анализ и рекомендации» (Издание Бюро МОТ. М., 2002).

5. В начале 2000-х годов по инициативе Минтруда России Северо-Западный федеральный округ (СЗФО) России был выбран МОТ в качестве пилотной территории для применения программы «Достойный труд» при реализации мероприятий по сокращению бедности и содействию занятости и реализован проект «Борьба с бедностью, содействие занятости и местное экономическое развитие в СЗФО России» (2004-2005 гг.). Этот проект состоял из семи компонентов: 1) политика заработной платы; 2) развитие малого и среднего бизнеса; 3) социально ответственное реструктурирование предприятий; 4) развитие профессиональных навыков; 5) социальная защита и социальная помощь; 6) обеспечение безопасных условий труда; 7) развитие социального партнерства, по каждому из которых экспертами были подготовлены и представлены соответствующие доклады.

В этом проекте Международной организацией труда был предложен новый комплексный подход, в соответствии с которым снижение уровня бедности обеспечивается не за счет отдельных не скоординированных мероприятий, как это часто практиковалось ранее, таких, например, как предоставление социальной помощи уязвимым категориям населения, совершенствование политики оплаты труда для работников бюджетной сферы и т. п. С бедностью было предложено бороться на основе **концепции**

¹ Подробная информация об этой презентации и о представленном докладе содержится в публикации: Бедность в России // Трудовой мир. – 2000. – № 4. – С. 8.

достойного труда, когда человек труда в системе отношений занятости и направляемые на него мероприятия в области создания безопасных условий труда, политики заработной платы, развития среднего и малого бизнеса, социально ответственного реструктурирования предприятий, профессионального обучения и др. представляют собой комплексный, системный, междисциплинарный и потому наиболее эффективный подход по преодолению бедности. Тем самым на основе концепции достойного труда достигается синергетический эффект, когда снижение бедности обеспечивается через создание продуктивной занятости, охватывающей перечисленные выше мероприятия.

6. Международная конференция по теме «Актуальные вопросы оплаты труда на Севере: международный и национальный аспекты» (16-17 ноября 2017 г., г. Сургут), организованная Нефтегазстройпрофсоюзом России совместно с Глобальным союзом IndustriALL, Общероссийским отраслевым объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности при активном участии МОТ, – это яркий пример органичного развития такого сотрудничества на отраслевом уровне.

7. Международный форум по тематике достойного труда в рамках инициативы МОТ «Будущее сферы труда», приуроченный к 100-летию МОТ и 100-летию Республики Башкортостан, состоялся 3-5 февраля 2019 года в г. Уфа. Цель форума – анализ современных проблем в области трудовых отношений и принципов построения будущего сферы труда. Значительный акцент был сделан на состоянии и перспективах развития социально-трудовых отношений на уровне субъекта РФ – Республики Башкортостан.

Разрабатывая политику доходов, заработной платы, преодоления бедности, Россия опирается на соответствующие нормы (конвенции и рекомендации) МОТ. Это, прежде всего, Конвенция об основных целях и нормах социальной политики (№ 117), Конвенция об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран

(№ 131), Рекомендация об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (№ 135) и др.

В Рекомендации № 135, в разделе I «Цели установления минимальной заработной платы» говорится, что установление минимальной заработной платы (МЗП) должно быть одним из элементов политики, направленной на борьбу с нищетой и на обеспечение удовлетворения потребностей всех работников и их семей. Основной целью установления МЗП должно быть предоставление лицам, работающим по найму, необходимой социальной защиты в отношении минимально допустимых уровней заработной платы.

В разделе II «Критерии для определения уровня минимальной заработной платы» данного документа перечислены критерии, которые в числе других необходимо принимать во внимание при определении уровня минимальной заработной платы: 1) потребности работников и их семей; 2) общий уровень заработной платы в стране; 3) стоимость жизни и изменения в ней; 4) пособия по социальному обеспечению; 5) сравнительный уровень жизни других социальных групп; 6) экономические факторы, включая требования экономического развития, уровень производительности труда и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости.

Список использованной литературы

1. Конвенции и рекомендации Международной организации труда.
2. Нестандартная занятость как форма использования рабочего времени (российский и зарубежный опыт) / А.А. Разумов, И.В. Цыганкова, Г.В. Антонова, О.Ю. Никишина. – 2-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2019. – 171 с.
3. *Разумов А.А., Новик Е.И.* Политика занятости и доходов населения в условиях финансово-экономического кризиса // Человек и труд. – 2009. – № 4. – С. 25-27.

4. *Разумов А.А.* Социальные последствия экономического кризиса в России: первые итоги и основные направления антикризисной социальной политики // Социальная политика и социальное партнерство. – 2010. – № 4. – С. 5-15.

5. *Разумов А.А.* Экономический кризис в России: оценка главных социальных последствий // Человек и труд. – 2010. – № 4. – С. 16-19.

6. *Разумов А.А.* Экономический кризис в России: оценка главных социальных последствий // Человек и труд. – 2010. – № 5. – С. 32-36 (*продолжение предыдущей статьи*).

7. Социально-трудовые отношения в современной России: проблемы и решения: колл. монография к 60-летию НИИ труда / под ред. д.э.н., проф. А.А. Разумова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – 280 с.

Т.О. Разумова, д-р экон. наук, профессор,
М.В. Артамонова, канд. экон. наук, доцент
г. Москва, МГУ им. М.В. Ломоносова

СОЧЕТАНИЕ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ В ПРЕПОДАВАНИИ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

Курс «Экономика труда» на экономическом факультете МГУ им. М.В. Ломоносова является одним из базовых курсов и читается на двух уровнях подготовки: в бакалавриате и магистратуре и на двух направлениях: «Экономика» и «Менеджмент». Предметом изучения выступают рынок труда, занятость и социально-трудовые отношения, в которые вовлечены все люди. В содержание курса включены как теоретические, так и практические вопросы труда и трудовых отношений.

Курс «Экономика труда» дает возможность:

- изучить классические модели экономической теории труда;
- знать основные тенденции российского и мирового рынка труда, владеть вопросами госрегулирования на рынке труда;

- владеть экономическими методами анализа и управления социально-трудовыми отношениями на уровне компании и рынка труда в целом;
- оценить целесообразность инвестиций в собственный человеческий капитал;
- владеть современными технологиями управления трудом и трудовыми отношениями на предприятии;
- владеть основными приемами организации и нормирования труда на современном предприятии;
- уметь находить резервы роста производительности труда;
- разрабатывать современную систему вознаграждения за труд.

Курс «Экономика труда», который в настоящее время читается для бакалавров на экономическом факультете МГУ им. М.В. Ломоносова, сочетает в себе два направления экономики труда – основы изучаемой в современных западноевропейских и американских университетах Labour Economics и классической отечественной организации труда. В первой части данный курс является логическим продолжением макро- и микроэкономики, позволяет применить уже полученные общие знания в конкретной сфере, приобрести умения и навыки объяснять реальные механизмы с использованием экономической теории труда.

В первый теоретический блок входят следующие темы курса:

- Социально-трудовые отношения, занятость и трудовая структура населения. Рынок труда.
- Предложение труда: теоретические основы и российская практика.
- Спрос на труд и его особенности в российской экономике.
- Качество рабочей силы.
- Функционирование рынка труда: подстройка спроса и предложения.
- Заработная плата. Доходы и уровень жизни.
- Мобильность на рынке труда.
- Дискриминация на рынке труда.

- Безработица.

По первой части курса для освоения студентами пройденного материала предлагается выполнение заданий на проверку усвоения теоретических знаний, включающих тесты, контрольные вопросы, кейсы по каждой теме, а также выполнение практико-ориентированных заданий по отдельным темам. К примеру, студентам предлагается проанализировать состояние регионального рынка труда на основе изучения статистических данных, которые они могут найти на сайтах Росстата, Роструда, портала «Работа в России», а также используя возможности Университетской информационной системы «Россия». Задание предполагает не только анализ динамики статистических показателей, но и выявление основных особенностей региональных рынков труда России на основе ознакомления с соответствующими региональными сайтами и отчетами о реализации региональных программ социально-экономического развития. Задание выполняется индивидуально и включает подготовку аналитической записки и краткой (в формате брифинга) презентации наиболее ярких результатов своего исследования.

Особый интерес студентов вызывает, как правило, задание по теме «Качество рабочей силы», в котором предлагается на основе применения теоретической модели индивидуальных инвестиций в человеческий капитал дать оценку экономической целесообразности обучения в магистратуре. Для выполнения данного задания студентам необходимо самостоятельно исследовать как рынок труда в сегментах выпускников бакалавриата и выпускников магистратуры, так и рынок образовательных услуг на уровне магистратуры в России и за рубежом. Поскольку студенты рассчитывают выгоды и издержки, исходя из своих личных предпочтений, они рассматривают только два варианта заработков на наиболее привлекательных для них рабочих местах, предлагаемых выпускникам бакалавриата и магистратуры, и два варианта магистратуры – отечественную и зарубежную – по интересующим их направлениям. Сопоставление выгод и издержек на

основе теоретической модели с применением процедуры дисконтирования позволяет получить приближенные к реальным сроки окупаемости инвестиций в обучение в магистратуре. Примечательно, что и это задание включает не только расчеты, но и аналитическую записку, в которой студенты обосновывают проведенное исследование и комментируют, какие решения относительно собственных образовательных и карьерных траекторий они могут принять. При проверке данного задания особое внимание уделяется полноте учета затрат и выгод, в частности, включение в анализ альтернативных издержек в виде неполученных заработков при очном обучении или, наоборот, учет возможных подработок, а также дополнительных издержек, возникающих, например, при выезде на учебу в другой город или за рубеж (транспорт, жилье и пр.). Данное задание позволяет некую абстрактную модель преобразовать в инструмент научного анализа, а анализ, в свою очередь, положить в основу рациональных экономических решений, предопределяющих собственное благополучие.

Аналогичное задание разработано и для темы «Трудовая миграция», где на основе применения модели инвестиций в человеческий капитал предлагается оценить экономическую целесообразность переезда на работу в другой регион. Такого рода задания, на наш взгляд, позволяют преодолеть отношение некоторых студентов к теории, как к чему-то крайне далекому от реальной жизни, что никогда и никому не пригодится в работе.

Второй блок курса – практико-ориентированный, включает в себя темы, традиционно изучаемые в рамках экономики труда отечественной школой экономистов по труду, среди них следующие:

- Внутренние рынки труда и управление персоналом.
- Организация и условия труда.
- Нормирование труда.
- Производительность труда.
- Вознаграждение за труд.
- Профсоюзы и социальное партнерство.

- Государственное регулирование трудовых отношений и рынка труда.

По второй части курса предполагается выполнить ряд практико-ориентированных заданий, среди них деловая игра по теме «Внутренние рынки труда», когда происходит разделение студентов на четыре группы: оптимисты-работодатели и оптимисты-работники (сторонники политики внутренних рынков), пессимисты-работодатели и пессимисты-работники (противники политики внутренних рынков). Непосредственно на семинарском занятии идет работа в группах по выявлению преимуществ и недостатков внутренних рынков труда, презентация своих концепций, разворачивается дискуссия. Цель деловой игры – выработка навыков групповой работы; формирование и проявление умения найти аргументы и антиаргументы, умение вести сложные переговоры и отстаивать позицию группы и свою собственную, умение презентовать, аргументировано отстаивать позицию группы и свою.

Просмотр учебного фильма по теме «Нормирование труда» сопровождается требованием заполнить бланк фотографии рабочего дня токаря-карусельщика: расставить индексы, посчитать коэффициенты, найти потери времени по вине работника или из-за неполадок на производстве. Цель – выработать навыки работы нормировщиком.

Домашнее задание по теме «Вознаграждение за труд» начинается с того, что студенту следует выбрать/придумать/найти в реальной экономике любое предприятие, для которого необходимо составить структуру взаимодействия персонала в виде структуры предприятия. Далее необходимо задаться определенным фондом оплаты труда и численностью, которые должны быть разнесены по отделам и должностям в штатном расписании. В пояснительной записке к структуре и штатному расписанию должны найти отражение: система оплаты труда (тарифная, бестарифная), способы оплаты труда (повременная, сдельная и т. д.), способы дополнительной оплаты труда (премии, надбавки и т. д.).

Профессиональные и общекультурные компетенции формируются в ходе интерактивных лекций, семинарских занятий и самостоятельной работы, в том числе в ходе: проведения деловых игр; подготовки и написания тестов; выполнения домашних заданий; написания рецензии и др. Таким образом, подготовка студентов по дисциплине «Экономика труда» дает возможность, с одной стороны, получить глубокие теоретические знания в области экономической теории труда, а с другой стороны, приобрести практические навыки и умения, востребованные у работодателей на современном рынке труда.

Вместе с тем, в ходе проведения курса «Экономика труда» были выявлены следующие проблемы:

- в первой части курса для студентов группы повышенной академической нагрузки (ПАН) уровень изучения экономической теории труда считается слишком низким, а для студентов-менеджеров уровень изучения экономической теории труда считается слишком сложным;

- во второй части курса для студентов группы ПАН уровень изучения проблематики отечественной школы экономики труда считается слишком сложным, а для студентов-менеджеров уровень изучения проблематики отечественной школы экономики труда считается слишком низким.

Это заставляет нас еще более тщательно учитывать целевую аудиторию при подготовке и проведении лекций и семинаров по данному курсу, а также при формировании форм промежуточного контроля. Нельзя не сказать и о нехватке визуализированных учебных материалов к курсу – учебных фильмов, клипов, которые можно было бы применять в учебном процессе. Создание и распространение таких материалов – одна из важных задач создаваемой в настоящее время Ассоциации экономистов по труду.

Мы с сожалением констатируем тот факт, что в ныне действующем учебном плане «Экономика труда», как и большинство учебных дисциплин, изучаемых студентами на третьем курсе, стала дисциплиной по выбору. Это означает, что десятки выпускников-экономистов выйдут в трудовую жизнь,

не понимая на профессиональном уровне, что такое рабочее время и рабочее место, как устроен рынок труда и как формируется заработная плата. Мы очень надеемся, что в перспективе эти знания снова станут обязательными для всех, а пока на факультете активно развиваем программы дополнительного профессионального образования по экономике труда и управлению персоналом, которые также включают теоретические и практические аспекты и пользуются высоким спросом.

Х.А. Сиснерос Кязимов, аспирант кафедры «Экономика труда и управление персоналом»,
научный руководитель – **Н.В. Локтюхина**, д-р экон. наук, доцент
г. Москва, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОПТОВОЙ ТОРГОВЛИ

Квалифицированный персонал любой отрасли является ключевым ресурсом для успеха этой отрасли. Следовательно, развитие системы профессионального обучения молодых специалистов становится важным фактором экономического роста предприятий. От результатов профессионального обучения выигрывают регионы и государство в целом, получая высококвалифицированных работников и более высокую производительность труда¹.

Задачи воспроизводства квалифицированных кадров являются постоянным предметом для обсуждения Правительством Российской Федерации, профсоюзами и представителями работодателей на Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Федеральным законом «Об образовании в РФ» предусмотрено осуществление в УПО компетентного подхода к подготовке кадров². В

¹ Кязимов К.Г. Формирование профессиональных компетенций // Профессиональное образование. Столица. – 2008. – № 5. – С. 10-11.

² Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РФ». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 15.05.2019).

стране функционирует отечественная система квалификаций, применяются профессиональные стандарты (ФГОС), развиваются системы дополнительного и непрерывного образования.

Специальные исследования показали, что основной причиной трудностей профессионального роста молодежи является недостаточный уровень их знаний, умений, навыков и компетенций, а также трудности в освоении востребованного профессионального образования и регулярного повышения своей квалификации¹.

Для формирования эффективной команды или подразделения в компании перед руководством встает вопрос о компетенции, которой должны соответствовать сотрудники.

Термин «компетентность» стал важным критерием профессионального образования и интегральным показателем качества отечественной рабочей силы.

Вместе с тем, в системе профессионального образования накопились проблемы, затрудняющие подготовку, трудоустройство и использование квалифицированных кадров. Это относится и к предприятиям оптовой торговли.

Кроме традиционных функций, у оптовой торговли появились новые, возникающие под влиянием развития рынка, такие как предоставление клиентам информации о деятельности конкурентов, о новых товарах, динамике цен и т. п., предоставление консультационных услуг и услуг по управлению². Следовательно, появилась потребность в новых квалифицированных кадрах.

Тем не менее, вероятность качественных перемен по-прежнему низка. Ведь для предоставления клиентам качественных услуг предприятиям необходимо создавать инновационную образовательную среду, изучающую природу и закономерности возникновения и развития образовательных

¹ Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. – М.: ЦСП и М, 2010. – С. 174.

² Виноградова С.Н. Организация и технологии торговли. – Минск: Высшая школа, 2004. – 518 с.

инноваций, их связи с традициями прошлого и будущего в отношении профессионального образования¹.

Движущей силой для повышения квалификации и достижения профессиональной компетентности молодых специалистов являются «интерес к овладению новыми знаниями, умениями и навыками, стремление сохранить работу и занимаемую должность, желание получить повышение по работе»².

В условиях развития цифровой экономики отечественным предприятиям придется выдерживать серьезную конкуренцию как на внешнем рынке, так и на внутреннем. А руководителям предприятий следует находиться в постоянном поиске новых рычагов и инструментов повышения конкурентоспособности.

Многие специалисты считают, что такие страны, как США, Япония и Германия, добились успеха путем накопления материального общественного богатства. С моей точки зрения, такая позиция – явное упрощение. В XXI веке человеческий актив становится самым важным активом любой компании, в том числе и предприятий оптовой торговли.

Человеческий капитал – вот что сегодня является стратегическим ресурсом успеха. Именно человеческий капитал должен оцениваться как фактор, определяющий внедрение нововведений. Поэтому на современном этапе для предприятий оптовой торговли приобретает всё большую актуальность потребность в молодых специалистах, обладающих высоким уровнем квалификации и профессионализма.

При этом возникает вопрос: где брать таких специалистов? Существуют два пути:

¹ Кязимов К.Г. Формирование и развитие инновационной образовательной среды вуза: монография. – М.: ИД «АТиСО», 2012.

² Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2008. – 688 с.

- первый – это искать профессиональные кадры на рынке. Они есть, но их очень мало, и они в основном уже работают на хороших позициях.

- второй путь – выращивать профессионалов в своем коллективе.

Качество профессиональной подготовки персонала становится определяющим критерием для повышения производительности труда и вносит существенные коррективы в социально-трудовые отношения, сдвигая и деформируя систему материальных ценностей на производстве¹.

Эффективное управление процессом повышения качества профессиональной подготовки персонала может осуществляться при следующих условиях: подготовка молодых специалистов по договорам с учреждениями профессионального образования (УПО) и в системе внутрифирменного обучения персонала; способность предприятий быстро реагировать на развитие цифровых технологий и вносить коррективы в программы профессионального обучения; постоянно повышать квалификацию работников предприятия и при необходимости осуществлять дополнительное профессиональное образование; использовать знания и компетенции более опытных сотрудников.

Только при этих условиях произойдет более быстрая адаптация предприятий к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды и может достигаться конкурентоспособность предприятий оптовой торговли.

Выводы и предложения

По мере дальнейшей цифровой трансформации отраслей экономики, в век автоматизации и механизации обострится конкуренция за рабочие места внутри трудовых коллективов. Всё труднее найти работу людям с низкими профессиональными качествами. Профессиональное обучение и компетентность персонала становятся для работников условием их социального благополучия и конкурентоспособности на рынке труда.

¹ Симонова М.В. Стратегия и механизмы управления качеством рабочей силы на предприятиях стройиндустрии. – М.: Креативная экономика, 2008.

В связи с этим на предприятиях оптовой торговли следует развивать профессиональную ориентацию и психологическую поддержку вновь принятых молодых специалистов как эффективного средства профессионального самоопределения молодежи, усиления их учебной и трудовой мотивации.

Однако руководители отечественных предприятий оптовой торговли не достаточно тратят деньги на обучение сотрудников, в то время как американские компании тратят 8-10% от прибыли фирм (миллиарды долларов).

Повышение качества персонала, работающего в компании – задача сложная и многогранная, поэтому необходимо активизировать взаимодействие предприятий оптовой торговли с учреждениями профессионального образования по подготовке для предприятий квалифицированных молодых специалистов, а руководителям предприятий оптовой торговли необходимо развивать систему внутрифирменного обучения персонала.

Список использованной литературы

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РФ». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 15.05.2019).
2. *Веснин В.Р.* Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2008. – 688 с.
3. *Виноградова С.Н.* Организация и технологии торговли. – Минск: Высшая школа, 2004. – 518 с.
4. *Горшков М.К., Шереги Ф.Э.* Молодежь России: социологический портрет. – М.: ЦСП и М, 2010.
5. *Кязимов К.Г.* Формирование профессиональных компетенций // Профессиональное образование. Столица. – 2008. – № 5. – С. 10-11.
6. *Кязимов К.Г.* Формирование и развитие инновационной образовательной среды вуза: монография. – М.: ИД «АТиСО», 2012.

7. *Симонова М.В.* Стратегия и механизмы управления качеством рабочей силы на предприятиях стройиндустрии. – М.: Креативная экономика, 2008.

РАЗДЕЛ 5. ЭКОНОМИСТЫ ПО ТРУДУ НА РЫНКЕ ТРУДА

К.Г. Кязимов, д-р пед. наук, профессор

г. Москва, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С РЫНКОМ ТРУДА В КОНТЕКСТЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ЭКОНОМИКЕ ТРУДА

В последние годы в системе профессионального образования произошло существенное увеличение подготовки специалистов по гуманитарным профилям и сокращение выпуска квалифицированных рабочих, инженерно-технических работников и специалистов по экономике труда. При этом на региональных рынках труда сложилось противоречие между востребованностью экономистов по труду и снижением популярности данного направления подготовки среди абитуриентов.

Снижение популярности экономистов по труду среди молодежи можно объяснить отсутствием профориентации, ориентированной на этих специалистов, и позицией некоторых работодателей, которые функционируют в неконкурентной среде с низкой производительностью труда и не планируют подготовку в УПО экономистов по труду.

По данным научных исследований академика В. Садовниченко, в ближайшие годы в числе наиболее востребованных кадров будут также и специалисты по экономике, а какая экономика может быть без экономики труда.

Актуальность подготовки экономистов по труду обусловлена тем, что экономика труда, будучи системой экономических знаний о труде и воспроизводстве рабочей силы, является одной из важнейших компонентов

экономической науки, теоретической основой деятельности экономиста любого уровня.

Такая ситуация обуславливает необходимость увеличения объемов подготовки экономистов по труду, совершенствования взаимодействия УПО с субъектами рынка труда и, прежде всего, с работодателями.

Механизм регулирования такого взаимодействия включает в себя рыночное саморегулирование, административное регулирование и систему социального партнерства.

Взаимодействие УПО с субъектами рынка труда будет успешным, если образовательная среда УПО является инновационной. Инновационная среда УПО – совокупность педагогических, организационно-управленческих и материальных условий, созданных в УПО на единых ценностно-целевых основаниях и обеспечивающих появление новых идей и инноваций¹.

Важнейшим инструментом реализации политики занятости, взаимодействия УПО с рынком труда являются региональные программы содействия занятости населения, через которые государство воздействует как на объемы и структуру предложения рабочей силы, так и на спрос – непосредственно путем создания рабочих мест в общественном секторе либо косвенно, стимулируя предпринимательство, создающее новые рабочие места.

В этой связи весьма актуальной является социальное партнерство УПО с работодателями, службой занятости и другими субъектами рынка труда.

Представляется, что кардинальное решение проблемы обуславливает необходимость учета всех факторов, влияющих на воспроизводство рабочей силы:

¹ Кязимов К.Г. Формирование и развитие инновационной образовательной среды вуза: монография. – М.: ИД «АТиСО», 2012. – С. 10.

- прогнозирование развития экономики регионов и определение потребностей в кадрах на основе мониторинговых и социологических исследований;

- расширение профилей подготовки кадров, переход на контрактную систему взаимоотношений с предприятиями, развитие профориентации молодежи.

УПО должны учитывать требования работодателей, ситуацию в сфере занятости и на региональных рынках труда. В то же время решать проблему оптимального взаимодействия профессионального образования и рынка труда невозможно без учета интересов непосредственных соискателей рабочих мест.

Для обоснования основных направлений взаимодействия УПО с субъектами рынка труда необходимо исследовать следующие факторы:

1) состояние, ключевые проблемы и прогнозные характеристики территориальных рынков труда, потребности предприятий и организаций в рабочей силе, на основе чего обосновываются требования к качеству и рациональной структуре подготовки кадров в учреждениях среднего профессионального образования и высшего образования;

2) потребности и мотивационные стремления молодежи в профессиональном образовании;

3) баланс выпускников школ по направлениям их дальнейшей учебы и трудовой деятельности;

4) причины, затрудняющие успешное трудоустройство выпускников.

Анализ ключевых проблем территориальных рынков труда показывает, что основными проблемами, влияющими на трудоустройство выпускников, являются:

- несбалансированность спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;

- трудности с получением информации о состоянии рынка труда;

- низкая конкурентоспособность на рынке труда выпускников;

- недостаточная адаптация системы профессионального образования к рынку труда, вследствие чего значительное количество выпускников не может трудоустроиться по полученной профессии (специальности).

Для успешного решения перечисленных проблем необходимо проведение мониторинга рынка труда и рынка образовательных услуг, а также постоянного анализа соответствия спроса и предложения рабочей силы по профессиям и уровням квалификации в разрезе профессий (специальностей)¹.

По результатам мониторинга можно выявить потребности каждого региона в рабочих и специалистах, в том числе экономистов по труду.

Основными направлениями формирования регионального заказа являются: изучение перспектив социально-экономического развития региона, регулярное проведение мониторинга рынка труда, обоснование путей обеспечения кадрами в нужном объеме, структуре и уровне квалификации, профориентация молодежи и комплектование учебных заведений по договорам с работодателями, гарантирующими последующее трудоустройство выпускников.

На основе вышеизложенного автор считает, что для успешного взаимодействия УПО с субъектами рынка труда необходимо следующее:

1. Осуществление в регионах страны мероприятий, направленных на политику занятости на основе государственно-общественного управления.

2. Анализ планов социально-экономического развития территорий, формирование мониторинга и прогнозирования территориальных рынков труда как основы для определения потребностей организаций регионов в рабочей силе, объемов и структуры их подготовки в УПО и успешного трудоустройства по полученной профессии (специальности).

3. Проведение анализа баланса выпускников образовательных учреждений по направлениям их дальнейшей учебы и трудовой деятельности и обоснование

¹ Кязимов К.Г. Рынок труда и профессиональное образование // Человеческие ресурсы. – 2003. – № 2. – С. 21.

объемов и рациональной структуры подготовки кадров в учреждениях среднего профессионального образования и высшего образования.

4. Внедрение в деятельность служб занятости бенчмаркинга путем выявления наиболее высоких стандартов оказания государственных услуг в области подготовки квалифицированных молодых специалистов.

5. Взаимодействие учреждений профессионального образования с субъектами рынка труда по приведению структуры, объемов и профилей подготовки кадров в УПО в соответствии с потребностями экономики. Важным инструментом подготовки квалифицированных кадров для экономики труда станет современная цифровая образовательная среда, которая позволит не только использовать опыт и знания преподавателей на местах, но и привлекать к процессу обучения лучших отечественных специалистов и ученых.

Весь комплекс работ по определению потребностей экономики регионов может обеспечивать следующий порядок формирования государственного заказа на подготовку квалифицированных кадров, в том числе и экономистов по труду.

А) на муниципальном уровне – взаимодействие через систему договоров между УПО, работодателями, службами занятости по определению объемов и профилей подготовки квалифицированных рабочих и специалистов, согласованных с администрацией района (города);

Б) на уровне субъектов – взаимодействие органов управления образованием, по труду и занятости, объединений работодателей, администрации субъекта РФ и выявление результатов формирования и согласования объемов и профилей подготовки кадров с учетом особенностей регионального рынка труда.

6. Создание в регионах единой информационной базы о состоянии рынка труда, наиболее востребованных и перспективных специальностях и профессиях, возможностях получения профессионального образования и трудоустройства.

7. Обеспечение высокого уровня подготовки и повышения квалификации кадров в УПО и на производстве как важнейшего условия повышения конкурентоспособности и профессиональной мобильности рабочей силы.

8. Реализация отраслевых и региональных программ занятости населения, развитие качества рабочей силы, оптимальные пропорции развития всех уровней профессионального образования и внутрифирменного обучения персонала.

9. Развитие и совершенствование внутрифирменного обучения персонала. В настоящее время затраты отечественных организаций на обучение персонала находятся в пределах 0,7% от фонда оплаты труда, а в промышленно развитых странах эти расходы составляют 5-10% от фонда оплаты труда.

10. Создание в каждом регионе надлежащих условий для развития новых форм занятости и предпринимательства.

11. Развитие в регионах программ профессиональной ориентации молодежи на освоение актуальных для регионов профессий, в том числе и специалистов по экономике труда.

12. Развитие в каждом регионе непрерывного профессионального образования, качества, конкурентоспособности и мобильности рабочей силы как эффективного средства высокого качества рабочей силы.

13. Квотирование рабочих мест для молодежи и выпускников УПО (нет закона).

14. Налаживание частно-государственного партнерства между службами занятости, работодателями, УПО по целевой и контрактной профессиональной подготовке и трудоустройству выпускников УПО.

Таким образом, весь комплекс работ по определению потребностей экономики регионов может обеспечивать следующий порядок формирования государственного заказа на подготовку квалифицированных кадров:

- анализ планов социально-экономического развития территорий, прогнозирование территориальных рынков труда для определения потребностей регионов в рабочей силе;

- взаимодействие УПО с субъектами рынка труда по приведению структуры, объемов и профилей подготовки кадров в соответствие с потребностями регионов;

- обеспечение высокого уровня подготовки и повышения квалификации кадров в УПО и на производстве.

Список использованной литературы

1. *Кязимов К.Г.* Рынок труда и профессиональное образования // Человеческие ресурсы. – 2003. – № 2.

2. *Кязимов К.Г.* Формирование и развитие инновационной образовательной среды вуза: монография. – М.: ИД «АТиСО», 2012.

Н.В. Локтюхина, д-р экон. наук, доцент

г. Москва, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

О ВОСТРЕБОВАННОСТИ ЭКОНОМИСТОВ ПО ТРУДУ НА РЫНКЕ ТРУДА

Экономика труда является одной из традиционных экономических специальностей, по которой ведут подготовку высшие учебные заведения России¹. Однако в период перехода к рыночным отношениям внимание предприятий к вопросам организации, нормирования, оплаты, производительности труда, эффективности использования рабочей силы снизилось. Работодатели стали экономить на экономистах по труду, совмещая их функции с другими специалистами кадровых, финансовых, юридических служб. Стало меньше промышленных предприятий, где и были востребованы в советское время экономисты по труду.

¹ *Озерникова Т.Г.* О развитии предмета экономики труда // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2011. – № 5. - С. 191-196.

К настоящему времени ситуация изменилась – очевиден рост внимания руководителей предприятий и организаций к вопросам эффективности использования труда и заработной платы. В данной связи, задавшись вопросом о востребованности экономистов по труду на современном российском рынке труда, мы проанализировали спрос на соответствующих специалистов с помощью изучения предложений о вакансиях, размещенных на популярных рекрутинговых порталах. Задав необходимые запросы по состоянию на 17 апреля 2019 года, мы получили нижеследующие результаты.

На сайте *HeadHunter* (hh.ru) (для Москвы и области) выявлено: «управление персоналом» – 3 026 вакансий; «рекрутер» – 1 036 вакансий; «специалист по компенсациям и льготам» – 64 вакансии; «экономист по труду» – 94 вакансии; «экономист по труду и заработной плате» – 58 вакансий; «экономист по организации и нормированию труда» – 17 вакансий.

Результаты указанных запросов на HeadHunter могли пересекаться, поскольку при поиске мы использовали поля «название вакансии» и «описание вакансии». Результаты показали преобладание спроса на специалистов по управлению персоналом и рекрутеров, хотя специалисты с компетенциями в области экономики труда тоже востребованы. Названия найденных вакансий в данной сфере различны, но суть должностных обязанностей была связана с компетенциями экономиста по труду.

Мы более детально проанализировали вакансии на HeadHunter по Москве с точки зрения предлагаемой оплаты труда. Так, по «экономисту по труду» заработная плата «стартовала» от 50 тысяч рублей, по четырем вакансиям заработная плата предусматривалась от 105 тысяч рублей (речь шла о руководящей позиции).

Анализ данных на общероссийском портале «Работа в России» (trudvsem.ru), где поиск осуществлялся по полю «название вакансий» в целом по России, показал следующие результаты:

- 54 вакансии «экономист по труду» с заработной платой от 11 280 до 70 тыс. руб.;
- 16 вакансий «Рекрутер» с заработной платой от 23 до 60 тыс. руб.;
- 9 вакансий «Кадровик» с заработной платой от 13 до 35 тыс. руб.;
- 5 вакансий «Управление персоналом» с заработной платой от 20 до 40 тыс. руб.

Таким образом, вакансий экономистов по труду на портале «Работа в России» меньше, чем на HeadHunter, и заработная плата также меньше. Данная особенность может объясняться спецификой портала «Работа в России», являющегося официальным интернет-ресурсом Роструда. Эта специфика состоит в низком уровне доверия работодателей к Государственной службе занятости населения, низком качестве вакансий, предоставляемых работодателями в данную службу.

Однако в целом сегодня на экономистов по труду сохраняется устойчивый спрос на рынке труда, что подтверждают и наши предыдущие исследования¹. Востребованность на экономистов по труду объясняется тем, что труд остается основным фактором производства, и большинство современных работодателей понимают, что успешность бизнеса во многом зависит от мотивации персонала, качества его работы. Именно специалисты в области экономики труда, используя свой достаточно специфический набор экономических знаний и навыков, помогут улучшить эффективность использования трудовых ресурсов и повысить эффективность производства.

Компетенции экономистов по труду, которые интересуют работодателей, вполне определены: планирование фонда оплаты труда и численности персонала; совершенствование организации труда, форм и систем заработной платы; внедрение и сопровождение программ мотивации для сотрудников; нормирование труда (проведение хронометражных

¹ Забелина О.В., Локтюхина Н.В. О перспективах экономики труда как направления подготовки специалистов и научного направления // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2016. – № 11. - С. 20-29.

наблюдений, построение модели расчета численности; расчет численности персонала и др.). Вероятно, подобных навыков не имеется у специалистов по управлению персоналом, которых выпускают российские вузы. В ряде случаев, публикуя вакансию, работодатели указывают требования к образованию - экономика труда и требуют наличие опыта работы.

Результаты анализа спроса на экономистов по труду на рынке труда привели нас к следующим *выводам*:

1. Очевидны профессиональные отличия экономиста по труду от специалиста по управлению персоналом. Специализация «экономика труда» предполагает наличие более глубокой теоретической подготовки по экономике, аналитических навыков. Вместе с тем, экономисту по труду в меньшей степени необходимы знания в области трудоустройства, чем специалисту по управлению персоналом.

Различны варианты трудоустройства для двух рассматриваемых направлений. Для специалиста по управлению персоналом – это, прежде всего, кадровые службы, организации различных форм собственности, позиции специалиста по подбору персонала, как в организации, так и в рекрутинговой компании, возможность проведения тренингов и семинаров по управлению и подбору персонала. Для экономиста по труду направления трудоустройства – это не только кадровое, но и экономическое подразделение организации (где ведется расчет зарплаты, разрабатываются стратегии развития компании и мотивации персонала).

2. Спрос на экономистов по труду сочетает в себе востребованность специалистов широкого профиля (универсальных специалистов) и «узких» специалистов, что является характерной тенденцией современного рынка труда.

В специалистах широкого профиля работодатель хочет видеть сочетание компетенций финансового аналитика, экономиста по труду, специалиста по управлению персоналом и даже юриста. Конкретные запросы зависят от специфики компании и ее потребностей. Такие универсальные

специалисты особенно востребованы в малом бизнесе, учитывая небольшой штат компании, или при передаче всего блока соответствующих функций на аутсорсинг. Как и везде, требования к экономистам по труду – наличие гибких навыков (soft skills), тесно связанных с личностными качествами и установками (ответственность, дисциплина, самоменеджмент), социальными навыками (коммуникация, работа в команде, эмоциональный интеллект) и менеджерскими способностями.

Потребность в «узких» специалистах в сфере экономики труда характерна для крупных компаний, где отдельно прорабатываются вопросы расчета численности персонала и норм труда, определения фонда заработной платы и систем оплаты труда, производительности труда.

3. Существуют особенности востребованности специалистов по экономике труда в государственных структурах. Если специалисты по управлению персоналом, прежде всего, востребованы в кадровых подразделениях органов государственной власти, то экономисты по труду – в аналитических службах (например, в органах исполнительной власти в сфере труда и занятости, в аппаратах органов законодательной власти). Опыт введения в государственных учреждениях новых систем оплаты труда, эффективного контракта показывает, что навыки экономистов по труду в этой работе просто не заменимы.

4. Особенности востребованности экономистов по труду выдвигают свой запрос к подготовке таких специалистов в системе образования. В целом есть хорошие перспективы для развития экономики труда как направления подготовки специалистов.

Помимо подготовки экономистов по труду, в системе высшего образования особое внимание необходимо обратить на развитие системы повышения квалификации и переподготовки кадров в области экономики труда. Безусловно, вуз предоставляет набор базовых экономических знаний. Однако в современном динамично меняющемся мире знания устаревают быстро, в том числе и знания в области экономики труда. Ежегодно

появляются новые методики мотивации персонала, принимаются десятки или даже сотни новых правовых актов, направленных на регулирование трудовых отношений. В этих условиях человек может повысить свой профессиональный уровень, собственную конкурентоспособность на рынке труда посредством самообразования или дополнительного образования.

По нашей оценке, в условиях, когда концепция «образования на всю жизнь» трансформировалась в «образование через всю жизнь», а новые подходы в образовании предполагают обучение человека посредством адаптации к любым условиям и изменениям жизни¹, перспективы обучения специалистов по экономике труда лежат главным образом в сфере дополнительного профессионального образования. Для освоения гибких навыков, а также дополнительных практических навыков экономиста по труду значимо не столько классическое вузовское образование, сколько тренинги, корпоративные программы, наставничество и коучинг.

Отдельный вопрос, которой мы детально не рассматривали в контексте настоящего исследования, связан с востребованностью на рынке труда ученых-исследователей в области экономики труда, развитием их профессиональной карьеры. Данная тема имеет принципиальное значение, поскольку именно наука, развитие которой во многом определяется конкретными исследователями, дает импульс для решения прикладных задач. В данном случае исследования в сфере экономики труда позволяют решать актуальные проблемы посредством совершенствования системы социально-трудовых отношений.

¹ Образование впереди перемен: школа неопределенности [Электронный ресурс]. URL: <https://tovievich.ru/news/8591-obrazovanie-vpered-peremen-shkola-neopredelennosti.html>. (дата обращения: 27.02.2019).

Список использованной литературы

1. *Озерникова Т.Г.* О развитии предмета экономики труда // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2011. – № 5. – С. 191-196.
2. *Забелина О.В., Локтюхина Н.В.* О перспективах экономики труда как направления подготовки специалистов и научного направления // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2016. – № 11. - С. 20-29.
3. *Локтюхина Н.В.* Проблемные аспекты профессионального развития с учетом перспектив развития рынка труда // На пути устойчивого развития общества и социального благосостояния: поиск ответов на вызовы современности: материалы Международной конференции (Москва, 18-19 мая 2017 г.) / под ред. Е.И. Холостовой; сост. и пер. с англ. Н.Ф. Ригина. – М.: ИДПО ДТСЗН, 2017. – С. 181-184.
4. Образование впереди перемен: школа неопределенности [Электронный ресурс]. URL: <https://tovievich.ru/news/8591-obrazovanie-vperedi-peremen-shkola-neopredelennosti.html> (дата обращения: 27.02.2019).

А.Д. Рабинович, канд. юрид. наук, доцент

*г. Якутск, Якутский экономико-правовой институт (филиал)
ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»*

К ВОПРОСУ О ВОСТРЕБОВАННОСТИ ЭКОНОМИСТОВ ПО ТРУДУ НА РЫНКЕ ТРУДА РОССИИ

Экономика труда как наука представляет собой систему знаний о труде, которая сформировалась на стыке различных отраслей знаний и использует весь арсенал смежных наук в качестве своего инструмента. Значение экономики труда сложно переоценить: она является теоретической основой всех других наук о труде, нацелена на изучение проблем труда в пределах организации, выявление наиболее существенных тенденций в сфере труда, анализ и прогнозирование различных процессов в сфере труда.

Экономика труда исследует экономические закономерности построения и осуществления трудовых процессов, факторы и условия их эффективности, а также социально-трудовые отношения по поводу найма, расстановки, организации труда, его оценки, оплаты и стимулирования.

В процессе обучения будущий экономист по труду готовится принимать профессиональные решения в сфере управления трудом с учетом экономических и социальных последствий; формировать и реализовывать кадровую политику предприятия; проводить исследования эффективности применяемых тарифных условий, форм и систем заработной платы, разрабатывать и осуществлять мероприятия по их совершенствованию, составлять проекты положений по стимулированию труда, определять и обосновывать размеры доплат, надбавок, премий к тарифной части заработной платы; разрабатывать штатные расписания и осуществлять контроль за их соблюдением, за расходованием фондов заработной платы и материального поощрения, проводить тарификацию работ и рабочих; аттестацию работников; определять потребность предприятия в рабочей силе, выявлять источники ее пополнения и развития (формы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников); разрабатывать (совместно с профсоюзной организацией) проекты коллективных договоров на предприятиях и контролировать выполнение принятых обязательств.

С учетом того, что труд выступает одним из ключевых факторов производства, система управления трудом на производстве имеет большое значение. В этой связи спрос на экономистов по труду должен быть устойчиво высоким. Спрос на образование является производным от спроса на высокооплачиваемые рабочие места в современном секторе экономики, так как занять подобную вакансию можно лишь при наличии соответствующего документа об образовании.

В последние годы наблюдается падение спроса абитуриентов на получение образования, в том числе экономического, среди причин – демографический спад конца XX столетия, падение реальных доходов

населения, ориентация выпускников школ на получение технического образования, переизбыток дипломированных специалистов на рынке труда. Если говорить непосредственно об экономистах по труду, то спрос на таких специалистов исходит в основном от средних и крупных предприятий, которые могут себе позволить штат, включающий экономистов такого профиля. В условиях высокой конкуренции, необходимости сокращения затрат, низкого спроса на товары, работы, услуги, вызванного снижением покупательной способности населения, предприятия в своей массе стремятся к сокращению штата, сохранению лишь тех штатных единиц, наличие которых строго необходимо для осуществления деятельности.

Полагаем, что в ближайшей перспективе востребованными на рынке труда будут те специалисты, которые способны выполнять функции сразу по нескольким направлениям экономической деятельности организации. Сегодня работодатели готовы высоко оплачивать труд преимущественно тех специалистов, которые являются универсальными в своей сфере. Представляется, что современный специалист должен быть, прежде всего, универсальным и легко обучаемым смежным направлениям деятельности.

РАЗДЕЛ 6. ЭКОНОМИКА ТРУДА В СИСТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Е.В. Вашаломидзе, канд. экон. наук

г. Москва, ФБГУ «ВНИИ труда» Минтруда России,

С.А. Шапиро, канд. экон. наук, доцент

г. Москва, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

О НЕОБХОДИМОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОДЕРЖАНИЯ НАПРАВЛЕНИЯ «ЭКОНОМИКА ТРУДА» В ПАСПОРТЕ НАУЧНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ВАК ПРИ МИНОБРНАУКИ РФ

Экономика труда это часть экономической науки, изучающая экономические закономерности и экономическую эффективность процессов труда. По своей природе она относится к функциональным экономическим дисциплинам, которые исследуют определенный круг проблем (функцию), имеющий место в любом виде деятельности и в каждой отрасли экономики¹. Такой функцией в данном случае является человеческий труд.

Экономика труда складывается из частей и разделов, прописанных в 18 пунктах области исследования № 5 «Экономика труда» специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством». Сюда включены такие разделы, как теории и концепции социально-трудовых отношений; рынок труда; стимулирование и оплата труда работников; проблемы качества рабочей силы и ряд других направлений.

Номенклатура научных специальностей (паспорт специальностей) ВАК² была утверждена Министерством образования и науки 25 февраля 2009 года и затем изменена в 2012 году. На сегодняшний день актуальна редакция от 10 января 2012 года, утвержденная Приказом Минобрнауки РФ № 5³. Согласно этому документу диссертационные советы, и тем более

¹ Развитие теории и практики экономики труда: коллективная монография / под ред. проф. А.И. Рофе, доц. С.А. Шапиро. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – С. 13.

² Паспорт специальностей ВАК при Минобрнауки РФ. URL: <http://arhvak.minobrnauki.gov.ru/316> (дата обращения: 10.04.2019).

³ Приказ Минобрнауки РФ № 5 от 10.01. 2012 г. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=194003> (дата обращения: 10.03.2019).

Экспертный совет ВАК при Министерстве науки и образования РФ, строго отслеживает, чтобы содержание диссертации на соискание ученой степени кандидата или доктора экономических наук соответствовало пунктам выбранной специальности и включало бы в себя прописанные в ней дидактические единицы.

При этом возникает когнитивный диссонанс, поскольку специальность 08.00.05 называется «Экономика и управление народным хозяйством», а ее составная часть – «Экономика труда» практически не содержит пунктов, связанных с проблемами управления. Между тем экономика не может существовать сама по себе. Экономические процессы осуществляют люди, и эта деятельность нуждается в организации и управлении. И если в содержании данного научного направления упоминаются социально-экономические механизмы управления трудом, а в пункте 5.1 – теории управления трудом (и это единственные упоминания о явлении управления), то под этим подразумевается управление трудом персонала. Не случайно в Академии труда и социальных отношений и во многих других российских вузах кафедры носят двойное название – экономики труда и управления персоналом или управления человеческими ресурсами, поскольку в рыночной экономике эти два явления не могут существовать друг без друга. По мнению выдающегося отечественного ученого в области экономики труда А.И. Рофе, экономика труда занимает доминирующее положение в области экономической мысли, однако во взаимосвязи с ней должна развиваться и наука управления человеческими ресурсами, что и происходит во всем цивилизованном мире.

В первой редакции паспорта научных специальностей ВАК вопросы управления персоналом полноправно входили в раздел «Экономика труда», однако затем были изъяты из данного научного направления и включены в другую область исследования специальности 08.00.05 – «Менеджмент» (№ 10).

Именно сюда вошли вопросы группового поведения работников, организационной культуры, механизмов командообразования, в полной мере относящихся к элементам повышения эффективности труда, создания благоприятных условий труда, формирования позитивного социально-психологического климата в трудовом коллективе, (п.п. 10.13 и 10.14); вопросы управления организационными и трудовыми конфликтами (п. 10.19), что правомерно считается частью механизма регулирования социально-трудовых отношений. А уж пункты 10.19–10.21 этого же раздела говорят сами за себя: кадры управления; управление человеческими ресурсами как вид профессиональной деятельности; эффективность труда персонала, напрямую взаимосвязанная с оценкой труда и его оплатой, анализом трудовых показателей и другими аспектами подобного рода. При этом пункт 10.22 просто является квинтэссенцией непрофессионального подхода к составлению данного документа, который называется «Социальное развитие и социальное партнерство как ключевое направление регулирования социально-трудовых и социально-экономических отношений в рыночном хозяйстве». Сюда же относятся вопросы и мотивации и стимулирования труда, вопросы удовлетворенности трудом, генеральные отраслевые, тарифные соглашения, регулирование социально-трудовых отношений посредством реализации коллективных договоров и т. п. Поэтому, например, многие вопросы, относящиеся к компетенции профсоюзных органов, можно было бы защищать с использованием данного пункта, если бы он входил в научное направление «Экономика труда». Конечно, есть возможность защиты работ на стыке разных научных направлений, но это дополнительные сложности и для соискателей и для советов, так как нужно вводить в совет на одно заседание дополнительных членов (не менее 5 человек), защитивших докторские диссертации по данному научному направлению и имеющих труды по теме диссертации соискателя, что является достаточно проблематичным делом. В нашем

диссертационном совете при ФБГУ «ВНИИ труда» Минтруда России мы постоянно сталкиваемся с подобными проблемами.

Отдельно считаю необходимым обратить внимание на несоответствие некоторых положений паспорта научного направления «Экономика труда» по отношению к более общему паспорту специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством», хотя, казалось бы, на уровне составной части специальности должны быть отражены ее более крупные элементы с учетом функциональной специфики.

В формуле специальности 08.00.05 записано, что в рамках данной специальности изучаются экономические системы в качестве объектов управления. Логично, что в подразделе этой же специальности «Экономика труда» должны рассматриваться экономические системы организации труда, оплаты труда, регулирования занятости населения и т. п. именно в качестве объектов управления на соответствующих уровнях. Однако здесь речь идет о экономической науке, посвященной исследованию тенденций и закономерностей трудовой деятельности людей; социально-трудовым отношениям; воспроизводстве трудовых ресурсов и рабочей силы; правовых организационных и социально-экономических механизмах управления трудом. То есть, хотя управление трудом, как было отмечено выше и упоминается вскользь, но нигде в пунктах данной области исследования это явление не раскрывается.

Объектом исследования специальности 08.00.05 могут служить экономические системы различного масштаба, уровня, сфер действия, форм собственности. В то время как объектом исследования, прописанном в разделе 5 «Экономика труда» являются наемные работники, трудовые коллективы и работодатели; рынок труда, занятость и безработица; организация и нормирование труда; доходы и заработная плата в Российской Федерации, ее регионах, в отраслях и на предприятиях всех организационно-правовых форм; прогрессивные международные нормы и стандарты в области экономики труда и социально-трудовых отношений.

Таким образом, объектом исследования в данном случае представляют вовсе не экономические системы, имеющие отношение к труду, а экономические субъекты, социальные явления, экономические категории и даже нормативно-правовые акты.

Предметом исследования специальности 08.00.05 являются управленческие отношения, возникающие в процессе формирования, развития (стабилизации) и разрушения экономических систем.

Очевидно, что предметом области исследования «Экономика труда» должны являться социально-трудовые отношения, возникающие в процессе реализации определенных форм организации и управления, существующих на макро- и микроуровнях функционирования экономических систем, например, в процессе организации труда работников предприятия.

Однако в рамках области исследования «Экономика труда» предмет исследования вообще не прописан, хотя это является обязательным условием отражения в диссертации и автореферате. Поэтому соискатели вынуждены придумывать его самостоятельно, что часто не соответствует представлениям членов Экспертного совета ВАК по экономическим наукам и приводит к замечаниям в адрес диссертантов и диссертационных советов.

Следует также отметить о неравномерности наполнения пунктов области исследования соответствующими дидактическими единицами, дающими возможность соискателю грамотно осветить исследуемую проблематику и всесторонне проанализировать те или иные экономические явления. Например, хорошо разработаны п. 5.5 «Рынок труда, его функционирование и развитие» и т. д; п. 5.7 «Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций» и т. п.; и ряд других. Но совершенно нераскрытыми являются п. 5.2 «Труд как фактор экономической динамики»; п. 5.10 «Условия, охрана и безопасность труда»; п. 5.16 «Специфика и проблемы домашнего труда и семейной экономики».

Поэтому большинство соискателей стараются не выбирать эти разделы для своих диссертационных исследований и приращение научных знаний в области экономики труда происходит весьма неравномерно.

Таким образом, можно сделать вывод, что при составлении последней редакции паспорта специальностей ВАК в отношении области исследования «Экономика труда» специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» был нарушен системный подход и научный метод изложения материала от общего к частному. Возможно также, что эта работа была поручена малокомпетентным специалистам, слабо разбирающимся в проблемах и закономерностях экономики труда.

В качестве рекомендаций, которые хотелось бы включить в проект решений данной Международной научно-практической конференции предлагаем составить совместное письмо от ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений» и ФБГУ «ВНИИ труда» Минтруда России в адрес Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о необходимости пересмотра области исследования «Экономика труда» научной специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» с целью устранения вышеуказанных проблем и создания полноценного документа, позволяющего осуществлять подготовку научных кадров высшей квалификации в области экономики труда.

Список использованной литературы

1. Развитие теории и практики экономики труда: коллективная монография / под ред. проф. А.И. Рофе, доц. С.А. Шапиро. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 482 с.

2. Паспорт специальностей ВАК при Минобрнауки РФ. URL: <http://arhvak.minobrnauki.gov.ru/316> (дата обращения: 10.04.2019).

3. Приказ Минобрнауки РФ № 5 от 10.01.2012 г. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=194003> (дата обращения: 10.03.2019).

ПРИЛОЖЕНИЕ

РЕЗОЛЮЦИЯ II МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ («КОСТИНСКИЕ ЧТЕНИЯ») «ЭКОНОМИКА ТРУДА: ПЕРСПЕКТИВЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ»

19 апреля 2019 года в Академии труда и социальных отношений была проведена II Международная научно-практическая конференция, посвященная памяти выдающегося ученого, одного из основателей современной экономики труда Леонида Алексеевича Костина (1922-2016), а также приуроченная к отмечаемым в 2019 году знаменательным датам: 100-летию Академии труда и социальных отношений и 100-летию Международной организации труда.

Участники конференции, исследователи и практики, обсудив перспективы развития экономики труда как научного направления и направления подготовки специалистов, отмечают, что экономика труда, будучи системой экономических знаний о труде и воспроизводстве рабочей силы, является одной из важнейших и базовых составляющих современной экономической науки и теоретико-методологической основой деятельности экономиста любого уровня.

В условиях развития информационного общества, глобализации, повышения гибкости рынка труда усложняется предмет экономики труда, изменяются требования к содержанию знаний и навыков экономистов по труду.

С учетом состоявшейся дискуссии участники Международной конференции считают необходимым:

1. По вопросу актуализации подготовки экономистов по труду в системе профессионального образования:

- *региональным органам власти, работодателям, органам образования*: обеспечить взаимодействие учреждений профессионального образования с работодателями по приведению структуры, объемов и профилей подготовки кадров в соответствие с потребностями экономики регионов.

2. *По вопросу актуализации подготовки экономистов по труду в системе профессионального образования*:

- *Министерству науки и образования РФ, Министерству просвещения РФ, руководителям вузов и учреждений среднего профессионального образования*: создать в вузах и учреждениях среднего профессионального образования цифровую образовательную среду как открытую совокупность информационных систем, предназначенных для обеспечения различных задач образовательного процесса, возможности использовать передовые информационные технологии, изменять их или добавлять по собственному усмотрению.

3. *Организация стажировок и трудоустройство, развитие профессиональной карьеры экономистов по труду*:

- *региональным органам по труду и занятости*: создать единую информационную базу, содержащую данные о состоянии рынка труда, наиболее востребованных и перспективных специальностях и профессиях, возможностях получения молодежью профессионального образования и дальнейшего трудоустройства;

- *образовательным организациям разного уровня*: способствовать формированию системы развития профессиональной карьеры экономистов по труду, включая профессиональную ориентацию, информационную поддержку данного направления подготовки специалистов, трудоустройство, стажировки, ресурсы для профессионального общения экономистов по труду;

- *службам занятости, работодателям, учреждениям профессионального образования, профсоюзам*: наладить государственно-частное партнерство по

целевой и контрактной профессиональной подготовке и трудоустройству выпускников.

4. *Разработка профессионального стандарта «Специалист по экономике труда»:*

- *Министерству труда и социальной защиты РФ и Министерству науки и высшего образования РФ:* поддержать разработку и реализацию профессионального стандарта «Специалист по экономике труда», обеспечить широкое общественное обсуждение проекта данного профессионального стандарта, а после его официального утверждения – при необходимости корректировку профессионального стандарта с учетом изменяющихся требований к содержанию знаний и навыков экономистов по труду.

5. *Специфика развития профиля «Экономика труда» в условиях двухуровневой системы высшего образования:*

- *Министерству просвещения РФ, региональным органам по образованию:* провести анализ баланса выпускников средних общеобразовательных школ по направлениям их дальнейшей учебы и трудовой деятельности и обосновать объемы и рациональную структуру подготовки кадров в учреждениях среднего профессионального образования и высшего образования по программам бакалавриата и магистратуры.

6. *Перспективы развития экономики труда как научного направления:*

- *Министерству науки и высшего образования РФ:* развивать систему поддержки молодых исследователей в области науки экономики труда, включая аспирантов и докторантов;

- *Академии труда и социальных отношений и всем заинтересованным кафедрам вузов – партнеров Академии:* проработать вопрос создания Ассоциации специалистов по экономике труда в целях развития научных исследований в сфере труда и социальной политики, а также развития системы подготовки специалистов – ученых и практиков в сфере экономики труда и управления человеческими ресурсами, взаимодействия членов профессионального сообщества экономистов по труду.

7. Актуальные направления научных исследований в области экономики труда:

- *Министерству науки и высшего образования РФ:* развивать научные исследования в области экономики труда с учетом новых тенденций в сфере социально-трудовых отношений (новые модели трудовых отношений, повышение гибкости рынка труда, глобализация, расширение неустойчивых форм занятости, развитие информационного общества, нарастание социального расслоения и т. д.), будущего сферы труда.

8. Место экономики труда в паспорте научных специальностей ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации:

- *Академии труда и социальных отношений и ВНИИ труда Минтруда РФ:* подготовить предложения по корректировке содержания области исследования «Экономика труда» в паспорте специальности «08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством» Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Участники II Международной научно-практической конференции «Костинские чтения» направляют настоящую резолюцию Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, объединениям профсоюзов и работодателей, учреждениям профессионального образования, научным и иным заинтересованным организациям.

Предлагается, исходя из стратегического значения для социально-экономического развития страны и повышения качества жизни граждан РФ, использовать изложенные в настоящей Резолюции рекомендации по развитию экономики труда и направить наши совместные усилия для ее совершенствования как научного и образовательного направления.