Горелов Н.А.¹

¹ Санкт-Петербургский государственный экономический университет

Экономика труда в контексте вызовов времени

АННОТАЦИЯ

В статье предпринята попытка очертить контуры и выделить параметры порядка актуальных проблем Экономики труда на микро-, мезо- и макроуровнях.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *разделение труда, экономика труда, рынок труда, человеческий потенциал трудовые ресурсы, производительность труда, вознаграждение за труд, социально-трудовые отношения, homo economicus, homo creativus*

JEL: E24, J01, N30

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:

Горелов Н.А. Экономика труда в контексте вызовов времени // Экономика труда. – 2014. - № 1 (1). – С. 7-28. - <http://www.creativeconomy.ru/journals/index.php/et/article/view/1/>

Горелов Николай Афанасьевич, профессор Санкт-Петербургского государственного экономического университета, доктор экономических наук (gorelov33@inbox.ru)

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 09.09.2014 / ОПУБЛИКОВАНО: 26.12.2014

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП:

<http://www.creativeconomy.ru/journals/index.php/et/article/view/1/>

(с) Горелов Н.А. / Публикация: ООО Издательство "Креативная экономика"

Статья распространяется по лицензии Creative Commons CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>)

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский

Metadata in English is available.

For detailed information, please, visit

<http://en.creativeconomy.ru/journals/index.php/et/article/view/1/>

История показывает,
что лидер в
области
производительности в
конце концов
становится
экономическим,
военным
и политическим
лидером в мире

Грейсон Дж.К.мл., О'Делл К.

(В кн.: Американский менеджмент на пороге XXI в.)

Место и роль труда в современном обществе

Как бы ни были богаты природные ресурсы страны и как бы ни были совершенны технические средства производства, труд был и остается главной, ведущей производительной силой общества. Отличительной чертой взаимодействия человека с окружающей средой является то, что люди не просто пассивно приспосабливаются к внешним воздействиям, но и творчески преобразуют внешний мир, создают в нем новые структуры, воплощая в жизнь плодотворные идеи, концепции и другие продукты своего воображения. Труд – это целесообразная деятельность людей, направленная на производство материальных и духовных благ для удовлетворения человеческих потребностей.

Английский экономист Маршалл (Marshall) Альфред (1842–1924) писал в 1890 г.: «Всякий труд имеет своей целью произвести какой-либо результат. Хотя некоторые усилия человек предпринимает ради них самих, как например, в играх для собственного удовольствия, они не рассматриваются как труд. Поэтому труд можно определить как всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достичь какого-либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проделанной работы» [1].

Следует подчеркнуть, что автор выделяет не любую трату энергии, а труд, приносящий обществу благоденствие. Именно созидательный труд, а не всякая работа человека участвует в создании экономического продукта.

Поэтому роль и место труда в обществе всегда находились в центре внимания экономической науки, социологии, философии... Как замечает проф. Т.Ю. Сидорина: «Труд пережил периоды презрительного отношения, поклонения и восхищения, разочарования, отчуждения и, возможно, конца» [8].

Для одних людей труд имеет значение важнейшей ценности, способа самореализации личности без «привязки» к уровню материального вознаграждения (т.н. терминальное отношение к труду), других – средство удовлетворения потребностей, лежащих за пределами сферы труда (инструментальное отношение к труду). При терминальном отношении к труду ключевое значение для работника имеет содержание, интерес, творчество, общественная полезность труда. При инструментальном отношении к труду – преобладание установок на высокий заработок по отношению к содержанию труда.

С переходом России к рынку изменились типы мотивации труда и требования к работникам.

Самыми ценными для работодателей стали люди, которые могут сочетать креативность, гибкость, коммуникабельность, умение быстро разрешать проблемы и применять знания на практике. Чтобы быть успешными, компании существенно повышают инвестирование в человеческие ресурсы и новые технологии. В менеджерах стала цениться способность выстраивать отношения с людьми и организациями.

В российских компаниях в 1990-е гг. прошли этапы завоевания рынков и активной экспансии, в тот период у менеджеров ценились агрессивность, амбициозность и инициатива. Теперь же наблюдается стремление усилить интеллектуально-креативную составляющую менеджмента и за счет этого повысить эффективность работы. Поэтому от менеджеров требуется умение ставить цели и постепенно идти к их достижению, решать нестандартные задачи, развивать креативное мышление в бизнесе. Как считают эксперты, достаточно скоро начнется «охота» за креативными работниками и особо высоко будут цениться менеджеры, которые смогут создать команду и удерживать эффективных (интеллектуально-креативных) работников, особенно высококвалифицированных рабочих.

Многие компании уже сегодня придают большое значение личности человека: образовательному и интеллектуальному уровню работников, профессиональной компетенции, вопросам психологической

совместимости сотрудников, их умению проявлять гибкость и быстро находить компромиссные решения. В будущем, когда доля интеллектуальных затрат в производстве существенно возрастет, это требование приобретет еще большее значение.

Чрезвычайно актуальной остается проблема подготовки квалифицированных рабочих.

Таким образом, социальная потребность практики диктует необходимость разработки новых подходов и методов активизации формирования и использования человеческого потенциала, включая наряду с менеджментом, широкий спектр проблем подготовки квалифицированных рабочих.

Развитие человеческого потенциала в современном мире происходит под воздействием экономических и социальных процессов, имеющих всеобщий характер. Среди них: глобализация; радикальное преобразование и перестройка мира труда; высокие технологии, биотехнологии; признание образования и знания наиболее ценными достижениями любого общества; влияние демографических процессов на формирование человеческих ресурсов; изменение ролей и ожиданий работающих; ускоряющиеся изменения внешней среды и их зачастую хаотичное развитие (выражающееся в кризисах, социальных потрясениях и т.п.).

Россия относится к числу стран с высокоразвитым человеческим потенциалом, хорошо профессионально подготовленной рабочей силой. Это было достигнуто во многом благодаря существовавшей в прошлые годы хорошо отлаженной профессиональной подготовке кадров, включающей обучение трудовым навыкам в средней школе, развитую региональную систему начального профессионально-технического образования, а также систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих непосредственно на производстве. Однако с переходом к новой модели экономики изменилась система ценностей: труд потерял в жизни общества первостепенное значение; была разрушена система профессионального образования рабочих, предприятия прекратили инвестировать средства в подготовку и повышение квалификации рабочих кадров. В результате за последние годы существенно снизился профессионально-квалификационный уровень рабочих, упала трудовая и производственная дисциплина и др. Поэтому неслучайно во всех крупных техногенных катастрофах последних лет

одной из главных причин случившегося, отмечаемых правительственными комиссиями, является «недостаточный учет человеческого фактора». Анализ показывает, что снижение трудовой дисциплины и недостаточная профессиональная подготовка работников являются серьезными сдерживающими факторами экономического роста.

В настоящее время государственная политика трудоустройства все больше приобретает черты лучших мировых практик.

Экономика человека

Практика показывает, что в XXI веке труд должен занять достойное место в обществе. Мир вступил в новый период своего развития – эпоху знаний и господства интеллекта. Третье тысячелетие станет эпохой интеллектуалов, творцов, креативно-ориентированных высококлассных специалистов. В России, как и в других развитых странах, формируется качественно новый социум, которых базируется на интеллектуально-креативной парадигме, рассматривающей интеллект человека в единстве и взаимосвязи духовного и материального, где разумная созидательная деятельность человека становится решающим фактором прогресса.

Переход от модели (*homo economicus*), основанной на потребительском выборе, к модели творческого человека (*homo creator*) предполагает создание экономики, основанной на знаниях, формирование способности работника к генерации существенно новых форм в любом виде, которые должны быть легко распространяемы и широко используемы.

Лежащие в основе этого процесса общие закономерности эволюции систем любой природы могут быть раскрыты и использованы с помощью метанауки – экономики человека.

В настоящее время фактически созданы теоретические предпосылки и методологические основы формирования целостной науки о человеке труда, которые нашли свое отражение в таких дисциплинах, как экономика труда; экономика и управление человеческими ресурсами; экономика знания; основы наукоемкой экономики, включая систему знаний об экономике человека и др.

В познании объективной реальности различные элементы целого становятся неотделимыми друг от друга. Поэтому образование должно содействовать развитию «общей способности мышления, включающей в себя умение понимать сложное и контекст в их многомерности и

глобальных связях» [3]¹. Как остроумно заметил великий французский энциклопедист Дени Дидро: «Когда не знаешь всего, ничего толком не знаешь: даже неизвестно, куда что ведет».

Вместе с тем в образовательных системах проводится жесткая разграничительная линия между гуманитарными и естественными науками, науки разделяются на дисциплины, ставшие замкнутыми на самих себе. Фундаментальные и глобальные проблемы вынесены за пределы научных дисциплин...

В результате сверхспециализация препятствует пониманию и решению глобальных проблем, а также служит тормозом в выявлении и осмыслении частных проблем, которые могут быть поставлены и решены только в своем контексте. Иными словами, специализация, которая замкнута на саму себя, не позволяет интегрировать себя в глобальную проблематику или создать целостное концептуальное представление об объекте, который она рассматривает только в одном аспекте или в одной части. В подтверждение этой мысли Эдгар Морен пишет: «Так, например, экономика, которая математизирована в наибольшей степени по сравнению со всеми социальными науками, в социальном и гуманитарном отношении оказывается наиболее отсталой наукой, поскольку она абстрагируется от социальных, исторических, политических, психологических, экологических условий, неотделимых от экономической активности. Именно поэтому эксперты все чаще и чаще оказываются неспособными понять причины и следствия финансовых и биржевых потрясений, предвидеть и предсказывать экономические тенденции, даже на достаточно короткий срок. В результате – ошибки в экономической практике становятся прямым следствием отсталости экономической науки» [3].

Проблематика экономической науки сложна и многомерна, характеризуется поли- и трансдисциплинарностью. И сами новейшие экономические модели не охватывают всего комплекса проблем и никогда не применяются в чистом виде. То же самое можно сказать и о технологических укладах. Например, в так называемом «постиндустриальном обществе» продолжает оставаться еще значительная часть (более двух третей) индустриального уклада.

¹ Морен Эдгар (Morin Edgar) – французский философ и социолог. Основатель (1978) и директор Центра трансдисциплинарных исследований, президент Ассоциации сложного мышления, созданной во Франции, но развертывающей ныне свою деятельность в широкой международной сети, среди ученых и преподавателей, в том числе через ЮНЕСКО.

Проф. А.Е. Карлик справедливо отмечает: «Понятие «постиндустриальная экономика» часто трактуется некорректно. Считается, что в постиндустриальном обществе основой экономического роста является сфера услуг. Это при том, что развитые страны, уже пережившие эйфорию от такой постиндустриальной экономики, возвращают производства из Юго-Восточной Азии на свою территорию. Когда-то переносить производство было выгодно из-за дешевого труда, однако ситуация изменилась, сегодня страны Юго-Восточной Азии сами предлагают мировому рынку конкурентоспособную продукцию. Современное общество можно скорее охарактеризовать как неоиндустриальное». И далее, «... бесконечно эксплуатировать промышленность нельзя, ее нужно модернизировать, содействовать привлечению инвестиций, развивать научные исследования и поддерживать инновационно-технологическое развитие с тем, чтобы к 2030 году мы пришли с новой высокотехнологичной промышленностью, все также составляющей основу социально-экономического развития города....» [4].

Основой успеха современной экономики труда является ее наукоемкость. Научное знание обладает неисчерпаемыми возможностями для создания новых ценностей. Поэтому меняющаяся экономика труда выдвигает все более высокие требования к уровню инновационно-креативной составляющей работников организаций, науковооруженности их труда. Творчество, новое знание, реализованные на практике, становятся нормой ведения бизнеса. Это касается всех сторон инновационно-креативной деятельности: поиска новых идей, создания и внедрения инновационных технологий и сетей, решения проблем бережливости, научной организации труда креативных работников и т.д. Все эти проблемы должны стать предметом научных исследований, а главным источником знания при этом могут быть университетские лаборатории.

Переход России на путь инновационного развития предполагает коренное технологическое перевооружение отраслей экономики, без которого в настоящее время невозможно достичь конкурентоспособности на мировых рынках. Для этого в России имеются необходимые предпосылки: наличие научных кадров, способных реализовать креативные идеи; появление на рынке крупных российских компаний со значительным финансовым капиталом, заинтересованных в

диверсификации своей деятельности, завоевании монополии на мировых рынках новых товаров и услуг и др.

Существенно повлиять на реализацию имеющихся предпосылок способна активная научно-техническая и структурная политика государства, резкое наращивание расходов на воспроизводство человеческого потенциала, доля которого в структуре совокупного богатства развитых стран составляет более двух третей.

Вместе с тем движение к новой наукоёмкой экономике труда – это не процесс, насаждаемый и реализуемый исключительно за счет усилий государства. Процесс развития наукоёмкой составляющей в экономической деятельности является всеобъемлющим; он начинается в первичном производственном звене, с каждого человека, работающего в цеху или в подразделениях компаний: «От новаций на рабочем месте – к модернизации хозяйственной системы в целом». Только при условии массового развития интеллектуально-креативной деятельности возможно ускоренное инновационное развитие экономики.

Разделение и кооперация труда

Основой развития любой экономики является непрерывное совершенствование разделения труда. Как известно, термин «экономика» означал первоначально «ведение домашнего хозяйства». Именно разделение труда в единстве процессов кооперации и специализации по сути и означает развитие экономики от низших форм к высшим.

Рыночная экономика – это форма общественного разделения труда, основанная на товарном производстве. Разделение труда – объективный процесс, происходящий в сфере трудовой деятельности и осуществляющийся как стихийно (естественное разделение труда), так и целенаправленно (технологическое и общественное разделение труда).

С этой целью предприятия различных отраслей выстраиваются в строгой последовательности и функционируют как единое целое для обеспечения всего воспроизводственного цикла конкретной продукции. Такая рыночная интеграция предприятий находит свое организационное выражение в виде многоотраслевых концернов и транснациональных корпораций. Эти особенности хозяйственных связей присущи вертикальной интеграции.

Например, крупные межотраслевые образования (масштаба «Дженерал моторс», «Дженерал электрик», «Боинг» и др.) концентрируют

полный цикл воспроизводства определенных видов продукции конечного потребления. По сравнению с узко отраслевым предприятием у них несопоставимо выше уровень концентрации производства и сбыта.

Процесс международной интеграции, создание новых форм хозяйственной взаимозависимости активизировался в конце XX века и становится более динамичным и масштабным. Транснациональные корпорации (ТНК) аккумулировали не только значительную часть мирового производства, но и подчинили себе значительную долю международных торговых потоков, превратив их в элемент своего внутрифирменного оборота. Существенно возросла также международная миграция рабочей силы. Этот процесс получил название глобализации.

Глобализация

Глобализация несет в себе значительные резервы повышения эффективности производства благодаря углублению разделения труда, росту экономики в результате увеличения масштаба производства и снижения затрат, оптимизации размещения ресурсов в мире. Однако у глобализации есть много противников.

При всем различии взглядов можно выделить два диаметрально противоположных подхода к оценке этого процесса: экономико-технологический и социально-трудовой.

Позитивная оценка глобализации сторонниками экономико-технологического подхода связана, прежде всего, с ростом прибыли, увеличением масштабов производства, снижением затрат и т.п. Негативная оценка этого процесса со стороны антиглобалистов с позиций социально-трудового подхода объясняется серьезным обострением в результате глобализации социальных проблем, ослаблением национальных систем социальной защиты, «эрозией» социальной солидарности, а также возникновением экологических и техногенных катастроф, представляющих угрозу самому существованию человечества, и др.

В эпоху глобализации усугубляется неравенство в положении различных государств. Лидирующую роль в современном мире играет ограниченное число наиболее экономически развитых держав. Большинство же стран вынуждено принимать навязываемые им условия (торговые, экономические, производственные и т.п.), которые формируются в основном без их участия.

Нередко финансовое могущество ТНК превышает мощь государства, на территории которого она действует. Поэтому глобализация ослабляет экономические функции национального государства (богатство уходит в чужие руки, за рубеж). И как следствие контроль над национальной экономикой переходит от суверенных государств к многонациональным или глобальным компаниям, деятельность которых зачастую наносит ущерб национальной экономике, экологии территорий, культуре и традициям народа, втянутого в глобальные сети мирового капитала.

Глобализация оказывает большое воздействие на трансформацию национальных и международного рынков труда и миграцию рабочей силы, наблюдается неуклонное их сближение (конвергенция).

Основными проявлениями воздействия глобализации на рынки труда и занятость населения являются:

- возрастание потребности в научно-технических кадрах и рабочих высокой квалификации и, соответственно, снижение потребности в неквалифицированной рабочей силе;
- ускорение секторальной реструктуризации национальных экономик с соответствующими изменениями профессионально-квалификационной структуры работников;
- свертывание производства и массовые увольнения в одних отраслях и ускоренное развитие и нехватка кадров в других;
- «утечка мозгов» из слаборазвитых стран в экономически развитые страны с более благоприятными возможностями для трудоустройства и жизни, что не только наносит огромный экономический эффект странам-донорам, но и фактически лишает их возможности развиваться;
- маргинализация рынка труда, связанная с ростом неформальной занятости и самозанятости, соответствующим снижением уровня социального обеспечения и ухудшением условий труда этой категории населения;
- увеличение удельного веса временно и частично занятых, а также текучести кадров, сменяемости рабочих мест и профессий.

Международная организация труда

Важную роль в регулировании международного и региональных рынков труда играет МОТ, провозгласившая в качестве основы международного подхода к политике в области занятости идею,

закрывающуюся в том, что *полная и продуктивная занятость есть главное средство в решении социальных проблем и в борьбе с бедностью*.

Так, например, в Англии осуществляется реформа системы социальной защиты для лиц трудоспособного возраста, в основе которой лежит переход «от социальной поддержки к работе» (*welfare_to_work*), т.е. главными становятся обеспечение занятости и повышение доходности населения для решения на этой основе социальных проблем экономически активного населения. В связи с расширением глобализации предлагаются более масштабное внедрение и соблюдение международно признанных норм и стандартов, а также создание международной системы сертификации профессиональной квалификации по типу стандартов ЕС ISO 9000.

Перед экономикой труда и практикой ставится задача добиться всеобщего признания выдвинутой МОТ концепции «достойного труда» в качестве глобальной цели. При этом подчеркивается роль бизнеса в контексте стратегии улучшения качества жизни работников и развития гражданского общества.

Труд и социальная ответственность бизнеса

В свое время известный экономист и крупный государственный и политический деятель Германии Людвиг Эрхард (Ludwig Erhard) (1897–1977) писал, что невозможно добиться социального прогресса на основе бюджетных расходов на социальные программы без опоры на эффективную и основанную на конкуренции экономику, на широкое привлечение бизнеса. То, что бизнес должен быть нацелен на рост благосостояния своей страны, признается многими государствами, а во Франции, например, это положение прямо закреплено в Конституции.

Ключевое значение данной проблемы состоит в том, что социальная ответственность бизнеса неразрывно связана с задачами построения институтов гражданского общества.

В интервью агентству Bloomberg (27.01.2009 г.) В.В. Путин сказал, что «...если богатые владельцы предприятий имеют еще и чувство социальной ответственности – таких людей мы будем поддерживать...».

О социальной ответственности бизнеса В.В. Путин неоднократно напоминал собственникам. Так, в г. Пикалево, общаясь с бизнесменами, из-за которых город оказался на грани катастрофы, В.В. Путин

подчеркнул: «Если нынешним собственникам не удастся договориться, это сделают без них. Собственники сделали заложниками своих амбиций, непрофессионализма и, может быть, просто жадности, тысячи людей. Это абсолютно недопустимо, где же социальная ответственность бизнеса? Где она? Мы говорим об этом на каждом мероприятии...».

В фундаментальной работе по компенсационному менеджменту американский ученый Р.И. Хендерсон (Richard I/ Henderson) пишет: «Люди – это не товар, который можно покупать на рынке и отправлять в утиль по своей воле. Если работодатель принимает решение нанять какое-то лицо, то он автоматически принимает на себя определенные обязательства по обеспечению благополучия этого лица и, как правило, его или ее иждивенцев, причем не только на период занятости, но и на определенный период после возможной смерти нанятого работника. Компенсационная стратегия здесь заключается в том, что социальная ответственность бизнеса соответствует правительственным правилам регулирования и содействует благополучию общества. Иначе никакого гражданского общества быть не может» [9].

Справочно

Дж. Кейнс в свое время хотел сделать из экономики служанку человека, низвести экономические проблемы до уровня самых рутинных. По его мнению, в концепции социального государства экономическая рентабельность и эффективность не должны выступать в качестве конечных целей, они являются средствами и инструментами для обеспечения социальных и человеческих прав, для удовлетворения человеческих потребностей. Однако неолиберальная экономика из средства становится самоцелью. Человек для нее превращается в один из ресурсов наравне с другими.

Вместе с тем, как показывает практика, некоторые страны с неолиберальной экономикой продолжают оставаться социально ориентированными даже в условиях мирового кризиса. Весьма актуальными в этой связи оказались слова Президента США Б. Обамы: «В XXI веке лучшая антикризисная программа – это образование мирового уровня. И в нашей стране успех наших детей должен зависеть не от того, в каком месте они живут, а от их собственного таланта».

Наряду с развитием образования мирового уровня в США, несмотря на кризис 2008–2010 гг., было выделено более 900 млрд.

долларов на медицинское страхование беднейших слоев населения, охватившее более 30 млн. человек.

Поиск резервов роста производительности и эффективности

Как было отмечено выше, экономика – это ведение хозяйства семьи, субъекта хозяйствования (предприятия, фирмы, компании и др.), отрасли (например, экономика промышленности), региона, страны (объекта территориального управления).

В концепции французского ученого Ф. Броделя проводится структурирование экономики, своего рода различие между «материальной жизнью» («реальной экономикой» – производством экономического продукта) и экономикой, которая начинается с порогового уровня меновой стоимости («виртуальной экономики»), как пишет Ф. Бродель, «царством изворотливости и права сильного»². Вершиной этой системы является экономическая политика (концентрированное выражение экономики) – сложный многоуровневый макроэкономический объект исследования, служащий теоретической базой для проведения экономической политики государства.

Каждый из слоев этой целостной иерархической структуры прорастает друг в друга: на нижнем «этаже» («элементарная реальная экономика») вырастают корни рынка, выше него (на втором «этаже»), в зоне рыночной экономики, «множатся горизонтальные связи между разными рынками (потребительским рынком, рынком капиталов, рынком рабочей силы, финансовым и валютным рынками и др.) Находясь на третьем «этаже», политика выполняет роль макроэкономического регулирования экономики страны в целом.

При поиске резервов роста производительности, конкурентоспособности необходимо учитывать особенности различных уровней экономики и выявлять актуальные проблемы, подлежащие исследованию и решению на каждом «этаже» экономики.

²См. В.Г. Федорова, В.А. Колпакова, Н.Н. Федорова. – Какая модернизация и какой капитализм нужны России?/ Вопросы философии.- 2013. №10. – с.3–13.

Некоторые проблемы (направления) научно-практических исследований в области экономики труда

Перспективным направлением для воспроизводства российской экономики и роста ее конкурентоспособности считается обеспечение положительной динамики производительности труда.

В Концепции развития страны до 2020 года Правительством Российской Федерации поставлена задача как минимум удвоить производительность труда в рамках модернизации, перехода к инновационной модели.

Отсюда представляют научный и практический интерес следующие актуальные проблемы в сфере производительности труда:

- методологические подходы к сопоставлению роста реальной заработной платы рабочей силы и динамики производительности труда;
- исследование проблемы повышения производительности труда на основе системного анализа;
- анализ динамики выработки и фондоотдачи на микро- и макроуровнях;
- выявление, классификация и анализ факторов роста производительности труда;
- поиск резервов роста производительности труда;
- прогнозирование темпов роста производительности труда;
- макроэкономические факторы роста производительности труда;
- концептуальные основы развития производительности труда в различных видах экономической деятельности;
- взаимодействие стратегических факторов развития экономики и роста производительности труда.
- экстенсивные и интенсивные факторы роста производительности;
- научно-методическое обеспечение разработки программ по росту производительности труда;
- исследование повышения профессионально-квалификационного и интеллектуально-креативного уровня работников организаций;
- повышение мотивации изобретательской и рационализаторской деятельности работников, улучшение патентной деятельности в организациях и защиты интеллектуальной собственности;

- проведение комплексной оценки рабочих мест с позиции требований эргономики, санитарно-технических нормативов и государственных стандартов по охране труда;
- аттестация рабочих мест по организационно-техническому уровню и внедрению системы сертификации организации работ по охране труда;
- развитие рынка труда и содействие занятости населения.

Курс на модернизацию и инновационное развитие российской экономики предполагает спрос на квалифицированных работников, создание эффективных рабочих мест с высокой производительностью и безопасными условиями труда, а также достойной заработной платой.

Эти процессы должны поддерживаться эффективной государственной политикой и взаимодействием социальных партнеров в сфере занятости населения и развития человеческих ресурсов по следующим направлениям:

- совершенствование системы информации о рынке труда;
- повышение эффективности и качества государственных услуг в сфере занятости;
- улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности;
- повышение эффективности внешней трудовой миграции и стимулирование внутренней территориальной мобильности трудовых ресурсов

В этих целях необходимо осуществить выполнение комплекса мероприятий в соответствии с Основными направлениями действий на рынке труда до 2015 года, в том числе разработать национальную стратегию развития трудовых ресурсов и подготовки кадров с учетом Рекомендаций Международной организации труда № 195 «О развитии людских ресурсов и подготовке кадров» и меры по ее реализации.

Улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности

Важнейшей экономической функцией профессионального образования является воспроизводство работника с определенным уровнем профессиональных знаний, навыков, умений, с определенным

качеством подготовки, которое, во-первых, основано на научно-техническом прогрессе и, во-вторых, на повышении общего образовательного уровня населения. Экономическая функция профессионального образования связана с отдачей рабочей силы в процессе трудовой деятельности и тем доходом, который получают индивид, работодатель и общество от используемых знаний и квалификаций работников.

Тем самым система образования и особенно ее профессиональный блок содействуют общему и научному прогрессу общества, активно участвует в формировании научно-технического интеллектуального потенциала общества.

Поэтому актуальной проблемой экономики труда является улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности на основе обновления системы профессионального образования всех уровней, развития систем непрерывного профессионального обучения, профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритетов развития экономики, среди которых:

- развитие национальной системы квалификаций, включая разработку целевых программ, направленных на совершенствование квалификационных характеристик (профессиональных стандартов), сближение их со стандартами Европейского Союза, модернизацию единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- адаптация системы профессионального образования к потребностям инновационного развития экономики;
- развитие системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения, в том числе профессиональной ориентации школьников, повышение их мотивации к трудовой деятельности по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда;
- обеспечение эффективного и достаточного бюджетного финансирования учебных заведений профессионального образования, учитывающего меняющийся спрос экономики;

- стимулирование развития системы непрерывного профессионального обучения, в том числе внутрипроизводственного обучения;

- стимулирование работодателей, развивающих собственную учебно-материальную базу, участвующих в модернизации материальной базы и образовательных программ учебных заведений профильного профессионального образования, создающих условия для получения работниками необходимых навыков и умений.

-

Развитие социального партнерства и проблемы социально-трудовых отношений

В XXI веке социальное измерение все заметнее выступает на передний план и формируется с помощью социальной политики государства в зависимости от уровня его социально-экономического развития.

Российская Федерация законом №101-ФЗ от 3 июня 2009 г. ратифицировала **Европейскую социальную хартию** от 3 мая 1996 г., признав тем самым в качестве цели своей политики создание условий, обеспечивающих эффективное осуществление прав и основных свобод человека.

В их числе ключевое значение имеет дальнейшее развитие социального партнерства и социально-трудовых отношений. Для их реализации необходимо решение следующих научно-практических задач:

- совершенствование правовой базы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и повышения эффективности разрешения коллективных трудовых споров;

- разработка концепции развития социального партнерства, направленной на совершенствование коллективно-договорного процесса и повышение эффективности соглашений, согласование интересов сторон социального партнерства, в том числе при заключении отраслевых соглашений в целях более полного использования возможностей социального партнерства;

- исследование проблем развития профсоюзного движения как субъекта трудовых отношений;

- оценка правового регулирования забастовок и локаутов;

- проведение сравнительного анализа альтернативного разрешения трудовых споров в России и за рубежом;
- изучение опыта социальной защиты в Европе: модели, измерение, перспективы.

Из опыта организации работ по повышению производительности и эффективности труда

Учитывая реальное положение дел с производительностью труда в экономике России, целесообразно, на наш взгляд, осуществить следующие первоочередные мероприятия:

1. На уровне предприятий

а) Восстановить на предприятиях (в организациях) службы по рационализации и изобретательству (БРИЗы), а также по научной организации труда, экономии и бережливости.

б) Ежегодно проводить комплексную аттестацию рабочих мест не только по условиям труда, как это рекомендовано Минтрудом, но и по уровню организации, механизации и производительности труда. «От новаций на рабочем месте к модернизации хозяйственных систем предприятия в целом» – таким представляется главный принцип модернизации экономики.

с) Ввести на предприятиях практику курсового обучения рабочих и ИТР по вопросу бережливости, качества, научной организации труда. Организовать в цехах кружки бережливости и качества.

д) Установить на каждом предприятии моральные и материальные стимулы высокопроизводительного труда, экономного расходования материалов, энергоресурсов, рабочего времени и др.

2. На уровне региональных и отраслевых органов управления

а) Возобновить работу общества «Знание» по выявлению, обобщению и распространению передового опыта в России и за рубежом по обеспечению роста производительности труда, бережливости, экономии, научной организации труда, аттестации рабочих мест путем проведения конференций и семинаров по обмену опытом, публикаций и распространения соответствующих материалов, рекомендаций и др. Привлекать к этой деятельности работников Минтруда, Минвуза, Минэкономразвития, региональные органы управления, ученых, зарубежных специалистов и др. Считать эту работу приоритетной для представителей президента в регионах.

б) Региональным органам власти организовать работу на местах по созданию целевых комплексных программ на базе партнерств (технологических кластеров и вузов, отраслевых лабораторий) для реализации систем, методов, приемов научной организации труда, технологий бережливого производства (Lean Manufacturing), карт бизнес-процессов, комплексной аттестации рабочих мест и др.

с) Ввести в практику местных телевизионных компаний показа в удобное для зрителей время специальных программ, документальных и информационных фильмов по проблемам инновационного опыта повышения производительности труда, бережливости, научной организации труда в России и за рубежом. Привлекать к этой работе инженерные сообщества, союзы промышленников и предпринимателей, учёных, руководителей агентств стратегических инициатив, специалистов-практиков и др.

д) Проводить ежегодные выставки передового опыта по росту производительности труда путем показа инновационных разработок, новых технологий и бизнес-процессов, научной организации труда на рабочем месте на участке, в цехе, форм сбережения ресурсов, выпуска высококонкурентной продукции и др.

е) Организовать в регионах ежегодные соревнования по профессиональному мастерству среди рабочих. Максимально задействовать для поощрения передовых рабочих моральные и материальные стимулы.

3. На федеральном уровне

а) Целесообразно включить в государственные образовательные стандарты как обязательный федеральный компонент дисциплины, формирующие компетенции по научной организации труда, а также разработать соответствующие квалификационные требования в рамках Национальной системы квалификаций.

б) Возобновить деятельность аспирантуры и диссертационных советов по подготовке специалистов высшей квалификации по научной организации труда и разработке технологий бережливого производства.

с) Восстановить деятельность НИИ труда и Центров НОТ по их прямому назначению – научно-методическому обеспечению выявления резервов роста производительности труда, разработки соответствующих методических рекомендаций, проведению исследований проблем

интенсивности и эффективности труда, использованию макроэкономических факторов роста производительности труда и др.

d) Разработать методические рекомендации по планированию роста производительности труда на предприятиях и в отраслях реального сектора экономики независимо от форм собственности;

e) ввести обязательную квартальную отчетность предприятий и отраслей по динамике производительности труда;

f) Российскому союзу промышленников и предпринимателей конкретизировать и осуществить разработанные ранее мероприятия на период до 2020 года, в частности:

- создания рабочих мест и повышения качества рабочей силы;
- участия бизнес-сообщества в подготовке и реализации отраслевых и секторальных инновационных программ, включая госпрограммы;
- создания системы стимулов для модернизационных и инновационных проектов;
- вывода вредных рабочих мест;
- участия в разработках профессиональных стандартов и обеспечения сопряжения сфер труда и образования в условиях рыночной экономики.

Питательной средой отрицательной динамики производительности труда является главным образом наличие нерегулируемого рынка неквалифицированной, дешёвой рабочей силы, ценовой беспредел (безраздельное господство мифа – «Рынок всё отрегулирует»), низкий технический уровень производственного аппарата (устаревший станочный парк) и др.

Экономика труда – развивающаяся наука. Она обогащается передовым опытом и новым знанием.

ИСТОЧНИКИ

1. Маршалл А. Принципы политической экономии. Ч.1. – М.: Прогресс, 1983.
2. Мельников О.Н. [Управление интеллектуально-креативными ресурсами наукоемких производств](#). – 2-е изд. – М.: Изд-во «Креативная экономика», 2010. – 384 с.
3. Morin E. Introduction a la pensee complexe. P.: ESF editeur. 1990.
4. Карлик А. [Кластеры развивают производство](#) // Российская бизнес-газета «Промышленное обозрение» № 934 от 11 февраля 2014 г.

-
5. [Основы наукоемкой экономики \(Знание-Креативность-Инновации\)](#). Учебник./ Под ред. д.э.н., проф. И.А. Максимцева. – М.: Изд-во «Креативная экономика», 2011. – 456 с.
 6. [Управление человеческими ресурсами. Учебник](#)./ Под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Горелова. – 2-е изд. – М.:Изд-во Юрайт, 2014. – 526 с.
 7. Бродель Ф. [Материальная цивилизация, экономика и капитализм. Т. 1,2,3](#). – М.: Весь мир, 2006.
 8. Сидорина Т.Ю. [Вопрос о труде и смысле жизни](#) // Вопросы философии. 2013. – №11. С. 3–14.
 9. Хендерсон Р. [Компенсационный менеджмент. 8-е издание](#) / Пер. с англ. под ред. Н.А. Горелова. – СПб: Питер, 2004. – 880 с. С. 28.
 10. Федорова В.Г., Колпакова В.А., Федорова Н.Н. [Какая модернизация и какой капитализм нужны России?](#) // Вопросы философии, 2013. – № 10. С.3–13.