

11. Samsonova M. V., Keil Ya. Ya., Elsukova Yu. Yu., Kvintyuk Yu. M. *Economics of the organization. Textbook*. Volgograd, VolGU publ., 2018. (In Russ.)

12. *Fixed assets of the Volgograd region*. (In Russ.) URL: https://volgastat.gks.ru/storage/mediabank/OHHvOy-W4/%D0%9E%D0%A4_26112020.htm.

13. *Availability of fixed assets at the end of the year at full book value for a full range of organizations since 2017*. (In Russ.) URL: <https://fedstat.ru/indicator/58538>.

14. *State support for investment activities in the Volgograd region — March 2021*. (In Russ.) URL: <http://investvolga.volgo-grad.ru/gos-support/vsem-investoram>.

15. Sazonov S. P., Elsukova Yu. Yu., Elsukov L. A. Analysis of the execution of the budget of Volgograd region in the social sphere. In: *Sustainable development of socio-economic system of the Russian Federation. Collected works of XXII All-Russian sci. and pract. conf., Simferopol, Nov. 19—20, 2020*. Ed. by V. M. Yachmenev. Simferopol, Arial, 2020. Pp. 107—110. (In Russ.) URL: http://kafmen.ru/library/conference/2020/conference_menegement_2020_11_19_materialy.pdf#page=107.

Как цитировать статью: Сазонов С. П., Елсуков Л. А., Елсукова Ю. Ю. Совершенствование мер государственной поддержки инвестиционной привлекательности региона (на примере Волгоградской области) // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 3 (56). С. 48—53. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.340.

For citation: Sazonov S. P., Elsukov L. A., Elsukova Yu. Yu. Improvement of state support measures for the investment attractiveness of the region (on the example of the Volgograd region). *Business. Education. Law*, 2021, no. 3, pp. 48—53. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.340.

УДК 331.101.34
ББК 65.013

DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.338

Petrenko Tatyana Viktorovna,
Candidate of Philosophy,
Associate Professor of the Department of Economics and Finance,
Taganrog Institute of Management and Economics,
Russian Federation, Taganrog,
e-mail: t.petrenko@tmei.ru

Петренко Татьяна Викторовна,
канд. филос. наук,
доцент кафедры экономики и финансов,
Таганрогский институт управления и экономики,
Российская Федерация, г. Таганрог,
e-mail: t.petrenko@tmei.ru

Shcherbakova Tatyana Aleksandrovna,
Doctor of Economics, Associate Professor,
Russian Federation, Taganrog,
e-mail: t.shcherbakova@tmei.ru

Щербакова Татьяна Александровна,
д-р экон. наук, доцент,
Российская Федерация, г. Таганрог,
e-mail: t.shcherbakova@tmei.ru

КРИЗИС ТРУДА И РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ В ЕГО ПРЕОДОЛЕНИИ

LABOR CRISIS AND THE ROLE OF SOCIAL INSTITUTIONS IN OVERCOMING IT

08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством

08.00.05 — Economics and management of national economy

Распространение цифровых технологий в современной экономической системе и актуализация интеллектуальных видов трудовой деятельности позволяют говорить о необходимости существенных институциональных изменений в организации и регулировании наемного труда и трудовых отношений. Связано это, в том числе, с распространением кризиса труда как системной проблемой трансформирующейся экономики, когда для определенной части наемных работников утрачивается смыслообразующая функция трудовой деятельности. Отсутствие положительных реакций на стимулы и мотивы, направленные на рост производительности труда, при прочих равных условиях, выступает серьезным ограничением поступательных и качественных преобразований. В особенности вопросы проявления кризиса труда становятся актуальными тогда, когда творческая компонента трудовой деятельности оказывается приоритетной, а поиск новых побудительных механизмов целесообразной деятельности, расширения

компетентности, потенциала знаний, умений и навыков может рассматриваться в качестве одного из приоритетных драйверов роста и современного развития. Вопросы формирования и управления человеческими ресурсами в современном обществе связываются с парадигмой трудовых отношений, переживающих период радикальных преобразований вследствие изменения в характере труда, его фрагментации, дифференциации интересов работников. Потребность в организации новых форм и методов мотивации труда требует модернизации социальных институтов, деятельность которых связана с профессиональной подготовкой, переподготовкой, а также формированием всего комплекса социокультурных факторов, оказывающих влияние на самоопределение человека, его собственные социально-экономические оценки и перспективы. Цифровые технологии создают потенциал качественных преобразований, но их реализация возможна в том случае, если эти изменения будут в полной мере востребованы обществом

и найдут свое отражение в повышении эффективности трудовой деятельности. Синергетический эффект здесь возможен при соответствии технологического и институционального развития, так чтобы распространение цифровых технологий воспринималось через призму повышения уровня и качества жизни, стимулируя потребности в самосовершенствовании и саморазвитии.

The spread of digital technologies in the modern economic system, the actualization of intellectual types of labor activity, allows us to talk about the need for significant institutional changes in the organization and regulation of hired labor and labor relations. This is due, inter alia, to the spread of the labor crisis, as a systemic problem of the transforming economy, when for a certain part of hired workers the meaning-forming function of labor activity is lost. The lack of positive reactions to incentives and motives aimed at increasing labor productivity, all other things being equal, is a serious limitation of progressive and qualitative transformations. In particular, the issues of the manifestation of the labor crisis become relevant when the creative component of labor activity is a priority, and the search for new incentive mechanisms for expedient activity, expanding competence, knowledge potential, skills and abilities can be considered as one of the priority drivers of growth and development. The issues of the formation and management of human resources in modern society are associated with the paradigm of labor relations, which are undergoing a period of radical transformations due to changes in the nature of labor; its fragmentation, and the differentiation of workers' interests. The need to organize new forms and methods of labor motivation requires the modernization of social institutions, whose activities are related to vocational training, retraining, as well as the formation of the entire complex of socio-cultural factors that affect a person's self-determination, his own socio-economic assessments and prospects. Digital technologies create the potential for qualitative transformations, but their implementation is possible if these changes are fully demanded by society and will be reflected in increasing the efficiency of labor activity. A synergistic effect is possible here if technological and institutional development is in line so that the spread of digital technologies is perceived through the prism of increasing the level and quality of life, stimulating the needs for self-improvement and self-development.

Ключевые слова: кризис труда, рынок труда, социальные институты, цифровая экономика, трудовой потенциал, многоукладность экономики, профессиональный маргинализм, трудовая мотивация, стимулирование, производительность труда.

Keywords: labor crisis, labor market, social institutions, digital economy, labor potential, diversified economy, professional marginalism, labor motivation, incentives, labor productivity.

Введение

Актуальность проводимого исследования обусловлена тем, что одним из проявлений экономического кризиса, в особенности в период широкого внедрения цифровых технологий, изменяющейся структуры производительных сил и т. п., выступает кризис труда. Наблюдающийся процесс отчуждения труда, превращения его из образа жизни в средство выживания ведет к девальвации трудовых ценностей, как на индивидуальном уровне воспроизводства

работника, так и на уровне общественного воспроизводства рабочей силы. Кризис труда, как и любой кризис, выступая формой проявления циклических изменений и разрешаясь на определенной стадии общественного развития, воспроизводится в других экономических условиях, затрагивая суть организации трудовой деятельности. Факторы, определяющие подобный кризис, могут быть как экзогенными, так и эндогенными, причем формы проявления во многом имеют существенные национальные особенности, обусловленные уровнем экономического развития и приоритетами экономической культуры. Именно в сфере преобразований культуры в целом и экономической культуры в частности видятся направления преодоления кризиса труда.

Изученность проблемы. Анализ сущности и особенностей проявления кризиса труда в современной отечественной экономике проводится различными исследователями: Казначеевой Н. Л., Фукаловой Л. Л., Добрусиной М. Е., Новоселовой Е. Г. и др. [1, 2]. При этом вопросы люмпенизации населения в процессе существенных преобразований в области развития производительных сил общества достаточно подробно рассмотрены и проиллюстрированы еще в «Капитале» К. Маркса [3]. Особенности проявления люмпенизации занятого населения в современной отечественной экономике и трактовки причин этого феномена с точки зрения психологии трудового поведения нашли отражение в работах Ермолаевой Е. П. [4, 5]. Проведенный анализ современной научной литературы по вопросу институциональных преобразований трудовой сферы, формирования трудового потенциала, соответствующего сложившимся требованиям рынка труда и адекватно реагирующего на его преобразования, в том числе обзор научных информационных источников (статей в зарубежных и российских научных журналах, монографий), показал, что тема находится в стадии осмысления с учетом современных изменений и демонстрирует необходимость дальнейших исследований.

Целесообразность разработки темы обусловлена тем, что кризис труда, являясь системной проблемой, требует системных подходов к его разрешению, всестороннего исследования последствий для экономики и формирования соответствующих институтов, сориентированных на сбалансированное развитие трудовых отношений.

Цель исследования — характеристика кризиса труда в современной отечественной экономике и определение роли социальных институтов в его преодолении. **Задачи** связаны с определением направлений институциональных преобразований по преодолению кризиса труда в отечественной экономике.

Теоретическая значимость работы состоит в определении на основе сложившихся теоретических подходов сущности кризиса труда, обоснования необходимости применения системного подхода к его разрешению.

Практическая значимость работы состоит в определении направлений институциональных преобразований экономики в целях преодоления кризиса труда.

Научная новизна заключается в оценке на основе системного подхода влияния кризиса труда на развитие отечественной экономики.

Основная часть

Существенные трансформации, происходящие в экономике и связанные, прежде всего, с повсеместным внедрением цифровых технологий, проявляются во всех аспектах общественной жизни, включая социально-трудовые

отношения [6—8]. Это накладывает отпечаток на развитие принципиально новых направлений экономической деятельности, формирует потребность в расширении перечня профессиональных групп, компетенций, требования к знаниям, умениям и навыкам, а также потенциалу их поступательного совершенствования и развития [9]. При этом сама рабочая сила, ее качественные характеристики и потенциал зависят не только от потребностей рынка, но и от совокупности факторов, включающих разнообразные аспекты социальных отношений и их институциональную организацию: от производственных отношений до трансляционных каналов передачи профессиональной информации или профессионального выбора. Кроме того, трудовые отношения связаны с общим культурным уровнем, существующими особенностями экономической культуры и, прежде всего, соотношением в ней аксиологических и рационалистических компонент. На стадии непосредственной реализации трудовой деятельности они транслируются в организационную культуру и затем проявляются, в большей или меньшей степени, через конкретное трудовое поведение.

Говоря об особенностях развития отечественной экономики, необходимо подчеркнуть влияние на организационную культуру и модели трудового поведения особенностей социалистического развития страны и весьма неоднозначного опыта рыночных преобразований. Сформировавшийся диссонанс ожиданий и реальных результатов экономических преобразований во многом наложил отпечаток на отношение к труду и его результативности у достаточно значительной части населения страны. В этих условиях актуализируется проблема перехода к суженному воспроизводству рабочей силы [1], предполагающему снижение качества труда, его производительности вследствие изменения отношения к труду и отсутствие положительной реакции на его стимулирование. Кризис труда, как расширение противоречий в реализации эффективной и целесообразной трудовой деятельности, в итоге затрагивает практически все сферы, наиболее наглядно проявляясь, к примеру, в бытовом и социальном обслуживании, здравоохранении и т. п. Основные характеристики кризиса труда представлены на рис. 1.



Рис. 1. Основные характеристики кризиса труда

Говоря о современных тенденциях в отечественной экономике, отметим, что, наряду с системными проблемами цифровой трансформации, усугубляются и проблемы многоукладности, в особенности в региональном разрезе. Существенная дифференциация в уровнях социально-экономического развития отдельных территорий, «умирание» профессий, ужесточение формальных требований к компетентности специалистов на основе повсеместного внедрения профессиональных стандартов выступают одним из признаков кризиса труда, так как работники, имеющие не востребованные в современном хозяйстве знания и квалификацию, немобильные в профессиональном пространстве, не могут динамично переквалифицироваться и перейти к другому виду деятельности [10].

Кризис труда, выступая системной проблемой современной экономики, требует и системных подходов к его преодолению [11]. Определение факторов, связанных с формированием подобного кризиса, позволяет, с учетом различных аспектов экономического, социального, психологического, а также социо-культурного свойства, продумать направления работы по его преодолению как на микро- и мезоуровне, так и на уровне национальной экономики (рис. 2).



Рис. 2. Факторы, влияющие на кризис труда

В результате синергетического эффекта происходят фундаментальные сдвиги в организации экономических отношений, наблюдается становление нового производственного уклада. Это определяет значительное сокраще-

ние занятости в сферах добывающего и перерабатывающего производства, что достаточно успешно компенсируется расширением занятости в сфере услуг. Процесс модернизации труда и управления производством обусловил

постепенный отказ от приоритетов «фордистской» модели поточно-конвейерного производства и переход к новым способам реализации трудовой деятельности и ее координации. Так, если традиционная система организации труда строилась на постулатах стабильной и защищенной занятости, то новые формы должны быть сориентированы на мобильный рынок труда, индивидуализацию подходов к различным категориям наемных работников, а следовательно, на индивидуализацию трудовых отношений, требующих и их институциональной модернизации. Получившая распространение в экономике индустриального типа система коллективных трудовых договоров, соответствующая принципам стабильной занятости, устойчивости и полной формализации трудовых контрактов, в новых условиях видится нецелесообразной, способствующей снижению конкурентоспособности предприятий вследствие потери их мобильности. Это, в свою очередь, неизбежно ведет к безработице, которая негативно влияет на макроэкономические показатели страны в целом.

Исследования в области трансформации трудовых отношений в условиях актуализации инновационного развития показывают, что управление процессом формирования и эффективного использования человеческого потенциала чрезвычайно расширяет сферу трудовых отношений в рамках предприятия. Вместе с тем проблемы, связанные с сущностью и реализацией этой политики, продолжают оставаться дискуссионными с точки зрения тех институциональных изменений, которые должны обеспечить эффективное сочетание качественно новых форм организации производства и изменения организационной культуры [12]. Первостепенное значение приобретают исследования, посвященные влиянию на институционализацию трудовых отношений современных технологических укладов [13], а также совокупности социокультурных факторов внешней среды, влияющих не столько на отношение к конкретному виду трудовой деятельности, сколько на самосознание и самоидентификацию работников.

Проведение институциональных изменений представляется как сложный процесс, преимущественно основывающийся на эволюции общественного развития и требующий четко определенной модели и ее научной аргументации [14]. Ориентируясь на эту точку зрения, можно говорить о том, что сами институциональные измене-

ния связываются с набором взаимосвязанных факторов опосредовано, через совокупное влияние которых на экономическую систему происходит изменение конкретных характеристик объективного процесса [15]. К подобным факторам можно отнести, прежде всего, наличие стабильности институциональных характеристик системы до начала институциональных изменений. Кроме того, наличие сложившихся объективных предпосылок институциональных изменений и соответствующих источников для их реализации. И, конечно же, сила институциональных изменений, обусловленная величиной и значимостью вызвавших процесс изменения явлений, а также готовности к этим изменениям общества и его уже имеющихся институциональных элементов.

Результаты

Кризис труда как явление системное требует и системного подхода к его разрешению на основе формирования, развития новых институциональных форм выстраивания отношений между основными субъектами трудовой сферы. Модернизация системы поддержки трудовой активности на основе институциональных изменений форм стимулирования и мотивации, направленных на всех участников процесса, видится основой разрешений кризиса труда и проблем люмпенизации населения. Это особенно важно при повсеместном расширении качественных требований к труду, преимущественного применения его интеллектуального потенциала, т. е. возможностей привлечения широчайшего арсенала социокультурных, психологических и прочих факторов.

Выводы

Подходы к преодолению кризиса труда видятся в распространении таких социальных институтов, которые позволяют обеспечить качественное воспроизводство трудового потенциала, как на стадии профессионального выбора, так и траекторий профессионального роста и развития. Обеспечение доступа к профессиональному образованию в течение всей жизни, стимулов расширения профессионального горизонта (от материальных до социокультурных), распространение информационных каналов трансляции знаний и повышение заинтересованности в их приобретении можно рассматривать в качестве направления преодоления кризиса труда в современной экономической системе.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Казначеева Н. Л. Кризис труда и капитала: проявление и преодоление // Вестник Томского гос. ун-та. Экономика. 2007. № 1. С. 23—34.
2. Фукалова Л. Л., Добрусина М. Е., Новоселова Е. Г. Кризис труда и оценка его интенсивности в оперативной банковской деятельности (методические рекомендации) // Вестник Томского гос. ун-та. 2012. № 359. С. 143—148.
3. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. I. М. : Политиздат, 1983. 905 с.
4. Ермолаева Е. П. Социальные функции и стратегии реализации профессионала в системе «человек — профессия — общество» // Психологический журнал. 2005. № 4. С. 30—40.
5. Ермолаева Е. П. Мультидисциплинарный подход в модели «человек — профессия — общество» // Ин-т психологии Рос. акад. наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 1. С. 3—22.
6. Ахапкин Н. Ю., Волкова Н. Н., Иванов А. Е. Развитие цифровой экономики и перспективы трансформации российского рынка труда // Вестник ИЭ РАН. 2018. № 5. С. 59.
7. Кознов А. Б. Влияние цифровизации на рынок труда // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. № 4-2. С. 177—179. URL: <http://intjournal.ru/wp-content/uploads/2019/05/Mezhdunarodnyj-ZHurnal-4-2.pdf>.
8. Кутявин Д. В. Экономика знаний как вызов для рынка труда // Проблемы теории и практики управления. 2021. № 2. С. 190—205.
9. Потенциал и риски цифровизации экономики для современного человека труда / И. Ф. Жуковская, И. В. Панышин, Н. Н. Ивлиева, С. А. Труфанова // Проблемы теории и практики управления. 2020. № 10. С. 65—83.

10. Petrenko T. V., Oleynikova I. N., Zimovets A. V. “Labor crisis”: essence, features and forms of manifestation at the present stage of socioeconomic development // *Science and Society* : 13th Int. sci. and pract. conf. by SCIEURO, London, 27—29 Nov. 2018. Pp. 70—81.
11. Клейнер Г. Б. Системная парадигма и экономическая политика // *Общественные науки и современность*. 2007. № 2. С. 141—149.
12. Норт Д. К. Институциональные изменения: рамки анализа // *Вопросы экономики*. 1997. № 3. С. 6—17.
13. Шестаков Р. Б. Институты деловой активности как трансформационный детерминант социально-экономической системы // *Вопросы экономики и права*. 2015. № 5(83). С. 72—75.
14. Вольчик В. В., Кот В. В. Институциональные изменения в контексте модернизации хозяйственных порядков // *Журнал институциональных исследований*. 2013. Т. 5. № 4. С. 36—57.
15. Клейнер Г. Б. Эволюция институциональных систем. М. : Наука, 2004. 239 с.

REFERENCES

1. Kaznacheeva N. L. The crisis of labor and capital: manifestation and overcoming. *Tomsk State University Journal. Economy*, 2007, no. 1, pp. 23—34. (In Russ.)
2. Fukalova L. L., Dobrusina M. E., Novoselova E. G. Labor crisis and assessment of its intensity in operational banking (guidelines). *Tomsk State University Journal*, 2012, no. 359, pp. 143—148. (In Russ.)
3. Marx K. *Capital. Criticism of Political Economy*. Vol. I. Moscow, Politizdat, 1983. 905 p. (In Russ.)
4. Ermolaeva E. P. Social functions and strategies for the implementation of a professional in the system “man-profession-society”. *Psychological journal*, 2005, no. 4, pp. 30—40. (In Russ.)
5. Ermolaeva E. P. Multidisciplinary approach in the model “person — profession — society”. *Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and labor psychology*, 2017, vol. 2, no. 1, pp. 3—22. (In Russ.)
6. Akharkin N. Yu., Volkova N. N., Ivanov A. E. The development of the digital economy and the prospects for the transformation of the Russian labor market. *Bulletin of IE RAS*, 2018, no. 5, p. 59. (In Russ.)
7. Koznov A. B. Impact of digitalization on the labor market. *International Journal of Humanities and Natural Sciences*, 2019, vol. 4-2, pp. 177—179. (In Russ.) URL: <http://intjournal.ru/wp-content/uploads/2019/05/Mezhdunarodnyj-ZHurnal-4-2.pdf>.
8. Kutyavin D. V. The knowledge economy as a challenge for the labor market. *Problems of theory and practice of management*, 2021, no. 2, pp. 190—205. (In Russ.)
9. Zhukovskaya I. F., Panshin I. V., Ivlieva N. N., Trufanova S. A. Potential and risks of digitalization of the economy for the modern working person. *Problems of theory and practice of management*, 2020, no. 10, pp. 65—83. (In Russ.)
10. Petrenko T. V., Oleynikova I. N., Zimovets A. V. Labor crisis: essence, features and forms of manifestation at the present stage of socioeconomic development. In: *Science and Society*. 13th International sci. and pract. conf. by SCIEURO in London, 27—29 Nov., 2018. Pp. 70—81.
11. Kleiner G. B. System paradigm and economic policy. *Social sciences and modernity*, 2007, no. 2, pp. 141—149. (In Russ.)
12. North D. C. Institutional changes: the framework of analysis. *Problems of Economics*, 1997, no. 3, pp. 6—17. (In Russ.)
13. Shestakov R. B. Business institutions as a transformational determinant of the socio-economic system. *Problems of Economics and Law*, 2015, no. 5(83), pp. 72—75. (In Russ.)
14. Volchik V. V., Kot V. V. Institutional changes in the context of economic orders modernization. *Journal of Institutional Studies*, 2013, vol. 5, no. 4, pp. 36—57. (In Russ.)
15. Kleiner G. B. *The evolution of institutional systems*. Moscow, Nauka, 2004. 239 p. (In Russ.)

Как цитировать статью: Петренко Т. В., Щербакова Т. А. Кризис труда и роль социальных институтов в его преодолении // *Бизнес. Образование. Право*. 2021. № 3 (56). С. 53—57. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.338.

For citation: Petrenko T. V., Shcherbakova T. A. Labor crisis and the role of social institutions in overcoming it. *Business. Education. Law*, 2021, no. 3, pp. 53—57. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.338.