

Данная электронная версия материала скачана Вами с сайта: <http://motivtrud.ru> и предназначена только для индивидуального ознакомления, после чего файл должен быть удален. При заимствовании материалов ссылка на автора, первоисточник и сайт обязательны (при размещении ссылок в сети интернет они должны быть оформлены в виде гиперссылок).

**П.М. ЛУКИЧЁВ**

# **РЫНОК ТРУДА БУДУЩЕГО**

**Монография**

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГ  
2021**

Министерство науки и высшего образования Российской  
Федерации  
Балтийский государственный технический университет  
«ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова

---

П.М. ЛУКИЧЁВ

# РЫНОК ТРУДА БУДУЩЕГО

Монография

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ  
2021

УДК 331.5

**Лукичёв П.М.** Рынок труда будущего: Монография. – СПб.: , 2021. – 218 с.

**Рецензенты:**

д.э.н., профессор, профессор каф. «Менеджмент организации» БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова **А.И. Стешин**;

д.э.н., профессор кафедры экономики и организации аграрного производства ФГБОУ ВО СПбГАУ **О.П. Чекмарев**

Монография посвящена исследованию современного состояния рынка труда и перспективам его развития. Автор анализирует факторы, воздействующие на формирование рынка труда будущего. Среди них выделяются: воздействие технологий, прежде всего, цифровизация экономики; меры государственного регулирования и дерегулирования; дискриминация на рынке труда, работники старших возрастов. Изменения, происходящие на современном рынке труда, формируют новые требования, предъявляемые работодателями к работнику будущего. В связи с этим в монографии анализируется система высшего образования как важнейший элемент становления рынка труда будущего. Значительное место автор уделяет выявлению экономических последствий коронавирусного кризиса и их воздействию на рынок труда.

Предназначена для широкого круга читателей, чей профессиональный или творческий интерес затрагивают вопросы становления рынка труда будущего.

Автор

Лукичёв Павел Михайлович, доктор экономических наук, профессор, Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

ISBN

© Лукичёв П.М., 2021  
© БГТУ "ВОЕНМЕХ", 2021  
© СПбПУ, 2021

# ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Оглавление .....</b>	<b>3</b>
<b>Введение .....</b>	<b>4</b>
<b>Глава 1. Эволюция современного рынка труда.....</b>	<b>7</b>
1.1. Институты современного рынка труда .....	7
1.2. Факторы будущего, влияющие на время труда и время досуга .....	24
<b>Глава 2. Факторы изменений современного рынка труда .....</b>	<b>29</b>
2.1. Технологии.....	29
2.2. Государственное регулирование и дерегулирование .....	39
2.3. Дискриминация на рынке труда .....	57
<b>Глава 3. Работники старших возрастов.....</b>	<b>83</b>
3.1. Технологические изменения и работники старших возрастов .....	83
3.2. Работники старших возрастов: ресурс или ноша? .....	100
<b>Глава 4. Изменения требований к компетенциям работников будущего .....</b>	<b>114</b>
4.1. Компетенции и их «буферная» роль между практикой и образованием.....	114
4.2. Изменение технологий = исчезновение «старых» профессий и возникновение «новых» профессий .....	126
<b>Глава 5. Влияет ли положительно система высшего образования на формирование рынка труда будущего? .....</b>	<b>137</b>
5.1. Роль системы высшего образования в современной экономике .....	137
5.2. Модификации образовательных технологий под влиянием экономических последствий COVID-19 .....	141
5.3. Новые задачи системы непрерывного образования.....	158
<b>Глава 6. Влияние пандемии COVID-19 на становление рынка труда будущего.....</b>	<b>175</b>
6.1. Краткосрочное и долгосрочное воздействие коронавирусного кризиса на модификацию рынка труда .....	175
6.2. Новое общественное разделение труда.....	183
<b>Заключение.....</b>	<b>196</b>
<b>Список литературы.....</b>	<b>198</b>

## ВВЕДЕНИЕ

В монографии исследуются тенденции становления рынка труда будущего. Автор делает акцент на выявлении тех факторов, которые существуют уже сейчас, но полностью могут проявиться только через несколько лет. Пусть сегодня они считаются малозначимыми, в чём-то даже фантастическими, но развиваясь именно они создадут рынок труда будущего. Монография базируется на экономическом подходе к определению тенденций формирования рынка будущего в отличие от футурологического подхода. Автор при анализе существующих и перспективных направлений совершенствования рынка труда подразумевал сопоставление их издержек и выгод.

В начале исследования рассматриваются существующие институты и тенденции развития современного рынка труда, анализируемого как с точки зрения российской экономики, так и других стран. Эволюция, которую проделал рынок труда за последние три десятилетия создала качественно новое его состояние по сравнению с положением на нём 50 или 100 лет назад.

Во второй главе обсуждается факторы, оказывающие наибольшее влияние на модификацию рынка труда. Среди них выделяются технологии и, прежде всего, цифровизация экономики, искусственный интеллект, роботизация и автоматизация производства, интернет вещей. Вместе с тем, учитывая возрастающую роль макроэкономической политики, среди факторов анализируются также государственное регулирование и дискриминация на рынках труда. Последняя рассматривается автором широко, включая дискриминацию по линии «граждане – мигранты», «мужчины – женщины», «работники старших возрастов».

В третьей главе анализируется отдельно влияние фактора работников старших возрастов. Это связано с той возрастающей ролью, который он приобретает как в России, так и в мире. Автор противопоставляет работников старших возрастов, которые при умелой экономической политике могут внести значительный вклад в развитие народного хозяйства, пенсионерам, которые являются только частью социальной политики. Особо здесь

рассматривается взаимосвязь между развитием технологий и ролью работников старших возрастов на современном рынке труда.

Четвёртая глава посвящена анализу изменений требований к компетенциям работников будущего, подразумевая под ними как действующий персонал фирм, которым будет необходима переподготовка, так и молодёжь, которая сейчас только учится и вступит на рынок труда через несколько лет. На основе опросов работодателей выявляются те требования, которым должен соответствовать работник будущего.

Пятая глава, логически продолжая предыдущую, рассматривает существующую систему высшего образования с точки зрения её соответствия меняющимся требованиям современного рынка труда. Насколько гибко совершенствуется образовательная система в ответ на те вызовы, с которыми сталкиваются современные работодатели и работники? Автор выделяет здесь как влияние системы переподготовки кадров, так и системы высшего образования на формирование конкурентоспособного работника будущего. Анализ проводится как на базе российского, так и зарубежного опыта.

В шестой главе анализируется как пандемия COVID 19 и её экономические последствия перестраивают внутреннюю структуру рынка труда, меняя рыночные рамки как для работников, так и для работодателей. Пандемия вызвала всплеск мер государственного вмешательства в экономику, затронувших жизнь практически каждого. Автор выделяет здесь краткосрочные и долгосрочные меры регулирования со стороны государства. В середине 2020 года казалось, что коронавирусный кризис является резким, но кратковременным шоком для народных хозяйств. Однако сейчас стало понятно, что его воздействие, меняя рациональные ожидания экономических агентов в негативную сторону, будет иметь долгосрочные последствия для экономики. Насколько положительным для развития рынка труда будет это воздействие в краткосрочном и в долгосрочном периодах?

В заключении делаются выводы по изложенному материалу.

Автор надеется, что предпринятое им исследование рынка труда будущего будет полезно для всех, кто интересуется данной

проблемой. Ваши пожелания, вопросы и комментарии присылайте, пожалуйста, по адресу: [loukichev20@mail.ru](mailto:loukichev20@mail.ru)

# ГЛАВА 1. ЭВОЛЮЦИЯ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА

## 1.1. ИНСТИТУТЫ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА

Современный рынок представляет собой сложный комплекс институтов, сочетающий различные экономические и социальные составляющие. В соответствии с версией European Commission основными институтами рынка труда являются:

- активная политика на рынке труда (ALMP), например, субсидии на трудоустройство и консультации по вопросам трудоустройства,
- пособия по безработице,
- политика обучения в течение всей жизни, например, обучение на рабочем месте,
- законодательство о защите занятости, такое как правила увольнения постоянных сотрудников,
- условия активации, например, когда безработный должен участвовать в некоторых формах ALMP, чтобы продолжать получать пособия по безработице [Tanay, 2014]<sup>1</sup>.

Международная Организация Труда акцентирует своё внимание на тех институтах современного рынка труда, которые призваны уменьшить безработицу:

- институты установления заработной платы,
- обязательные социальные пособия,
- систему страхования на случай безработицы,
- а также различные аспекты трудового законодательства (закон о минимальной заработной плате, законодательство о защите занятости, и исполнение законодательства).

С другой стороны, политика рынка труда (LMP) включает в себя все виды регулирующих политик, которые влияют на взаимодействие между спросом и предложением рабочей силы. Они состоят из политик, обеспечивающих замещение дохода

---

<sup>1</sup> Tanay F. Chapter 1 on the Legacy of the Crisis: Resilience and Challenges of the 2014 Employment and Social Developments in Europe. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1196&newsId=2326&furtherNews=yes>  
s Дата обращения 31.01.2019



(обычно называемых пассивной политикой на рынке труда), а также мер по интеграции на рынке труда, доступных для безработных или тех, кому угрожает безработица [Labour market..., 2012]<sup>2</sup>.

В. Gazier, в свою очередь, выделяет для сегодняшнего рынка труда следующие институты: страхование безработицы, правила установления заработной платы, услуги по трудоустройству (службы занятости), программы переподготовки и законодательство о защите занятости, которые разработаны в определённой степени во всех странах, а также в рамках коллективных переговоров [Gazier, 2013]<sup>3</sup>.

В целом, существующие институты рынка труда настолько являются «плотью и кровью» современного общества, что его социальные составляющие часто перевешивают экономические составляющие, что фактически суммировал Р. Солоу, когда выбрал название для одной из своих книг «Рынок труда как социальный институт» [Solow, 1990]<sup>4</sup>.

На наш взгляд, все эти трактовки институтов рынка труда направлены на сохранение существующего статус-кво, а не на развитие. Более того, сегодняшние рынки труда развитых стран всё более сталкиваются с проблемой “mismatch” (несоответствия между получаемой квалификацией и фактическими условиями работы). В условиях зарегулированных рынков труда и высшего образования в ЕС с целью реализации Лиссабонской стратегии Европейского союза, направленной, чтобы Европа стала «самой конкурентоспособной и динамичной, основанной на знаниях экономикой в мире» в реальности ярко проявляется проблема “mismatch”. Фактическое трудоустройство и уровень оплаты выпускников университетов зависят не только от выбранной профессии, но и от *институциональных различий*, таких как сжатие заработной платы и профессиональный «протекционизм» [Ansel B., Gingrich J., 2017]<sup>5</sup>, [Häusermann et al, 2015.]<sup>6</sup>,

---

<sup>2</sup> Labour market policies and institutions. URL: <https://www.ilo.org/empelm/areas/labour-market-policies-and-institutions/lang--en/index.htm> Дата обращения 18.01.2019

<sup>3</sup> Gazier B. Labour market institutions. International Labour Office. Employment targeting and sectoral approaches to job creation, Oct 2013, Genève, Switzerland. <hal-00976731>

<sup>4</sup> Solow R. Labour Market as a Social Institution. Oxford: Blackwell, 1990. – 116 p.

<sup>5</sup> Ansell B., Gingrich J. The dynamics of social investment: Human capital, activation, and care. In The Politics of Advanced Capitalism, edited by P. Beramendi

<sup>6</sup> S. Häusermann, H. Kitschelt, and H. Kriesi. 2015. New York: Cambridge University Press

[Häusermann, Kurer, Schwander, 2015]<sup>7</sup>. Это означает, что универсальные подходы к росту зачисления в высшие учебные заведения будут иметь совершенно разные результаты на рынке труда в отдельных развитых странах. В ряде южно-европейских стран, где профессии остаются защищенными, но высшее образование расширяется, проблема «несоответствия навыков» становится всё более распространенной. Автору пришлось столкнуться с этой ситуацией, когда шесть обучающихся у него по программе “Erasmus+” испанок из Астурии, готовы проучиться ещё год, чтобы работать по специальности учительницы, а не на ресепшн в гостинице.

По нашему мнению, данная проблема порождена избыточным государственным регулированием рынка труда в ряде южно-европейских стран. Например, рассмотрим случай Италии. Государственное регулирование сосредоточено здесь на политике защищённости рабочих мест, когда нанятого работника сложно уволить, и на заключении национальных соглашений по отраслям между работодателями и официальными работниками. Пострадавшими от данных ограничений свободного развития рынка являются молодёжь и безработные на юге страны. В Италии официально безработными являются 31,5% граждан в возрасте от 16 до 25 лет. Хуже ситуация только в Греции, где, не работали 43,7% молодежи, и в Испании (36%). Работодатели в периоды кризисных ситуаций первыми увольняют молодых людей, которые часто начинают свою карьеру с временных контрактов. Как следствие рынок труда Италии слабо реагирует на технологические новшества, и национальная экономика становится мало конкурентной. В Италии региональные различия в производительности между Севером и Югом превышают 20%. При этом на Юге половина молодых людей и одна пятая рабочей силы не имеют работы, в то время как на Севере работодатели жалуются на нехватку рабочей силы. Общенациональные трудовые соглашения мало учитывают региональные различия в стоимости жизни и в производительности.

---

<sup>7</sup> Häusermann S., Kurer T., Schwander H. High-skilled outsiders? Labour market vulnerability, education and welfare state preferences//Socio-Economic Review. 2015. Vol. 13 (2): 235-58. URL: <https://doi.org/10.1093/ser/mwu026>

Для сравнения, в Германии, где региональные различия между Востоком и Западом страны составляют по производительности 23%, переговоры о заработной плате были децентрализованы вскоре после объединения. В результате, по расчётам Boeri T. [Boeri T. et al., 2019]<sup>8</sup>, заработки там почти в четыре раза быстрее реагируют на изменения региональной производительности, чем в Италии. Заработная плата на востоке намного ниже, чем на западе, что отражает более низкую производительность и более низкие издержки стоимости жизни. Boeri T. et al [Boeri T. et al., 2019]<sup>9</sup>, считают, что подобная система в Италии может принести на работу 2,5 млн. человек, что на 13% увеличит уровень занятости на юге. Можно сделать вывод, сравнивая опыт развития рынков труда Италии и Германии, что дерегулирование рынков труда увеличивает занятость, сближая интересы работодателей и работников, а жёсткое государственное регулирование, не связанное напрямую с региональной производительностью, провоцирует повышение уровня безработицы.

Система государственного регулирования развивается во многом инерционно, вне связи с меняющейся реальностью. Например, сейчас в мире доля работников, занятых в обрабатывающей промышленности, сокращается. Всё более широкое использование в производстве роботов и 3D принтеров меняет соотношение сил на рынке труда. Происходит усиление потребности в высококвалифицированном труде и перемещение предприятий из Китая, Вьетнама, Индонезии в развитые страны. Пандемия COVID-19 интенсифицировала эти процессы, а также вызвала рост удалённой занятости («телеприсутствие») и снижение доли низкоквалифицированного труда. Аналогичные изменения происходят и в российском народном хозяйстве. Какое число технических университетов было закрыто в ответ на эти перемены? Почему сокращается доля сферы материального производства? Основная причина – рост производительности труда. Следовательно, обучение кадров высшей квалификации для

---

<sup>8</sup> Boeri T., Ichino A., Moretti E., Posch J. Wage Equalization and Regional Misallocation: Evidence from Italian and German Provinces (February 2019). CEPR Discussion Paper No. DP13545. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3341352>

<sup>9</sup> Там же.

обрабатывающей промышленности надо ориентировать на подготовку меньшего числа более высококлассных специалистов.

Технологические основы совершенствования рынка труда можно обобщить в виде следующих тенденций:

1. снижение доли работников в обрабатывающей

промышленности (manufacturing) в мире до 15%. Только один из 10 британских рабочих, один из одиннадцати американских, один из пяти немецких рабочих заняты ныне в обрабатывающей промышленности<sup>10</sup>. Аналогичные изменения происходят и в российском народном хозяйстве.

2. Вытекающее отсюда увеличение доли работников в пред- и после- производственных отраслях. В исследовании, опубликованном в 2015 году Brookings Institute, было подсчитано, что 11,5 млн. американских рабочих мест, считающихся производственными работами в 2010 году, было почти в два раза меньше рабочих мест в сфере услуг, связанной с производством, в результате чего общая сумма занятых составила 32,9 млн. человек. В британском исследовании, проведенном the Manufacturing Metrics Experts Group в 2016 году, был сделан похожий вывод: 2,6 млн. рабочих мест в производстве поддержали функционирование ещё 1 млн. рабочих мест в пред- производственных мероприятиях и 1,3 млн. на пост- производственных работах<sup>11</sup>.

3. добавленная стоимость, соответственно, начинает всё больше создаваться в пред- и после- производственных отраслях, а значение этих отраслей возрастает;

4. роботизация производственных процессов и её влияние на современный рынок труда: исчезновение не просто рабочих мест, а сокращение рабочих мест с рутинной работой, и увеличение числа рабочих мест, требующих креативности, инициативы, воображения, лидерских качеств. Так, доля американской рабочей силы, занятой на рутинных офисных рабочих местах, снизилась с 25,5% до 21% в период между 1996 и 2015 годами<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> 2 Politicians cannot bring back old-fashioned factory jobs. *The Economist*. January 14<sup>th</sup>, 2017.

<sup>11</sup> Там же.

<sup>12</sup> Learning and earning. *The Economist*. January 14<sup>th</sup>, 2017.

5. новые формы мониторинга и контроля за сотрудниками и производственным процессом, когда как в компании Amazon надевают на своих работников браслеты, фиксирующие все их передвижения, собирающие о них информацию и стратегически вибрирующие для того, чтобы направлять их действия<sup>13</sup>.

Рынок труда сегодня переживает радикальную трансформацию. Её основными направлениями в технологическом плане являются: роботизация производства, широкое использование искусственного интеллекта, цифровизация; в организационном плане – резкое сокращение занятости в сфере материального производства и соответствующее увеличение в сфере услуг, гибкость современного рынка труда, широкое использование проектного подхода. Особо выделим среди них цифровизацию.

Цифровизация оказывает на процесс образования и на требования к работнику будущего неоднозначное воздействие. С одной стороны, для каждого студента появляется возможность осваивать больший объём знаний и умений, применяя их более целенаправленно. У любого работника будущего возникает осознание возможности повышения производительности труда и удобства в труде. С другой стороны, цифровизация ведёт к тому, что отдельные способности человека отмирают. Учащиеся ВУЗов всё хуже считают, надеясь только на использование калькуляторов; их память, ориентация на местности становятся всё слабее; аналитические возможности ограничиваются использованием Интернета и компьютеров. Те же проблемы в увеличивающихся с каждым годом размерах будут воспроизводиться у работников будущего мира. По сути, получается, что технологии будут всё больше думать за нас, модифицируя понимание, выбор, уровень знаний отдельного индивидуума. Мы и наши потомки можем всё больше превращаться в пассажиров космического корабля «Аксиома» из мультфильма-антиутопии «ВАЛЛ-И», которые не могли даже встать без помощи роботов. Цифровизация выступает просто наиболее ярким выражением этого процесса.

---

<sup>13</sup> Labour-monitoring technologies raise efficiency—and hard questions. The Economist March 3<sup>rd</sup> 2018 p.66.

Kegan R. и Lahey L.L., психологи из Гарвардского университета, в связи с этим отмечают, что мы уже и так наиболее перегруженные информацией, наименее размышляющие люди в истории цивилизации. Поэтому требуется не механическое продолжение прежнего пути развития, а как образно они выразились «истинным развитием является преобразование самой операционной системы, а не накопление новых знаний или расширение поведенческого репертуара»<sup>14</sup>.

Экономические последствия, ожидаемые, в связи с этим, связаны с отсутствием гарантий прироста реальной экономики и обесцениваем сегодняшних видов труда. Как результат этих изменений трансформируется само понятие «работа». Такие её составляющие как единственное предприятие на всю трудовую карьеру, восьмичасовой рабочий день, непрерывный трудовой стаж заменяются для работника иными элементами: проектный подход, частичная занятость, фриланс, гибкость рынка труда.

В современной экономике углубляется тенденция к укрупнению предприятий и концентрации в них прибыли. Исследовательский отдел консалтинговой компании McKinsey Global Institute подсчитал, что 10% крупнейших компаний мира получают 80% всей прибыли. Цифровизация усиливает данную тенденцию, поскольку цифровые компании могут использовать сетевые эффекты и работать через границы. Особенностью последних десятилетий является резкое уменьшение числа сотрудников крупных компаний. У цифровых компаний с огромной рыночной оценкой и рыночной долей, как правило, мало работников. В 1990 году три ведущих автопроизводителя в Детройте имели номинальные доходы в размере 250 млрд. долл. США, рыночную капитализацию в размере 36 млрд. долл. США и 1,2 млн сотрудников. В 2014 году у трёх ведущих компаний в Силиконовой долине была выручка в размере 247 миллиардов долларов, а рыночная капитализация - более 1 триллиона долларов, и всего 137 000 сотрудников. Даже «старые» крупные компании используют гораздо меньше людей, чем раньше. Exxon, самая успешная нефтяная компания в мире, сократила свою рабочую силу с 150 000 в 1960-х годах до менее половины несмотря на то, что она объединилась с гигантским конкурентом

---

<sup>14</sup> Kegan R., Lahey L.L. Immunity To Change. Boston: Harvard Business Press. 2009. – 340 р.

Mobil<sup>15</sup>. Поэтому задачей высшего образования будущего является подготовка не только высококвалифицированного работника, но и специалиста, готового конкурировать за уменьшающееся число выгодных рабочих мест.

Экономическая составляющая высшего образования не должна игнорироваться в России, а должна быть важнейшей составляющей системы высшего образования будущего. Как справедливо отмечал Матвеев В.В., в области высшего образования всегда существуют страны-лидеры и страны-аутсайдеры. В первых из них идёт реальная жёсткая конкуренция за создание и использование знаний. Здесь имеет место очень высокий спрос на инвестиции и инновации. Во-вторых – царствует архаика и приверженность к явно устаревшим институтам. Здесь правят традиционные ценности и негативно воспринимаются изменения<sup>16</sup>. Сегодня Россия занимает, по нашему мнению, промежуточное место между этими группами стран.

Одним из направлений модификации современного рынка труда является изменение ценности времени для работников и работодателей. Каждый человек проводит на работе самую значительную часть своей жизни. Тем не менее термин «работа» практически не встречается в экономических учебниках и почти не обсуждается в исследованиях экономистов. Фактически мы судим о работе через призму её отсутствия, - безработицу. Сложившееся сегодня в развитых странах и в России отношение к времени труда (к ценности труда) представляет собой результат значительной эволюции взглядов общества.

В начале рассмотрим исторический аспект проблемы. Аристотель<sup>17</sup> в своих работах «Никомахова этика», «Политика» писал, что тяжёлая работа, хотя и необходима для существования общества, в корне унижительна, и что, человек, владеющий каким-либо ремеслом, находится в состоянии некоего ограниченного рабства. Он утверждал, что рабочие, торговцы и

---

<sup>15</sup> The Superstar Company//The Economist Sep 17<sup>th</sup>. 2016.

<sup>16</sup> Матвеев В.В. Система высшего образования России как фактор обеспечения современного экономического роста//Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. 2018. Том 28. Вып. 3. С. 355-365.

<sup>17</sup> Философы Греции : Основы основ: логика, физика, этика : (1999) [Пер. с древнегреч. / Сост., вступ. ст. и коммент. В. Шкоды]. - М.: ЭКСМО-Пресс, 1999. – 1051 с. (Антология мысли).

поработанные работники должны быть лишены гражданства, потому что долгие часы работы оставляли их без свободного времени, необходимого для развития добродетели. Рыцарям, верхушке общества в средневековой Европе [Rock, 2006]<sup>18</sup>, часто запрещалось обрабатывать землю или производить товары, чтобы они могли сосредоточиться на престижной работе по боевым действиям и паломничеству.

Макс Вебер в «Протестантской этике и духе капитализма» [Вебер, 2013]<sup>19</sup>, писал, что типичный промышленный рабочий XVIII века – первой половины XIX века при повышении оплаты труда будет работать меньше, поскольку дополнительные деньги привлекают его меньше, чем сокращение работы. Поэтому, отмечал Вебер, для убеждения работников и общества в целом в присущей им ценности наёмного труда требуется «длительный медленный «процесс обучения». Всё это свидетельствует о том, что ценность труда в тогдашней культуре общества была значительно ниже, чем ценность отдыха.

Sidney Pollard, британский экономист и историк труда, писал [Pollard, 1963]<sup>20</sup>, что по мере роста промышленного труда в США и Европе в XVIII и XIX веках работодатели вкладывают много сил в распространение идеала тяжёлой работы и утверждение, что это и представляет добродетель. Для практического достижения этого идеала было нужно разрушить преобладавшую тогда деревенскую культуру с её моделями работы и отдыха, организованными вокруг урожаев и церковных праздников.

Капиталисты активно демонтировали существующую тогда деревенскую культуру. С одной стороны, они запрещали частые праздники, а с другой стороны, - продвигали образование для формирования у работников иных ценностей и иной нравственности. Pollard отмечал<sup>21</sup>, что практически везде работодатели поддерживали церкви, часовни и воскресные

---

<sup>18</sup> Rock C.A. (2006). Forsworn and Fordone: Arcite as Oath-Breaker in the “Knight’s Tale”// The Chaucer Review. 2006. Vol. 40, No. 4. pp. 416-432

<sup>19</sup> Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма = Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus / Макс Вебер ; [пер. с нем. М.И. Левиной]. - Москва : Бизнеском, 2013. – 321 с.

<sup>20</sup> Pollard S. (1963). Factory Discipline in the Industrial Revolution// The Economic History Review, New Series. 1963. Vol. 16, No. 2. pp. 254-271.

<sup>21</sup> Там же.



школы как для поощрения нравственного воспитания в его более привычном смысле, так и для прививания послушания. В викторианскую эпоху книги самопомощи [Welsh, 2005]<sup>22</sup> присоединились к хору голосов, продвигающих идею, что тяжёлый труд является ключом к статусу, полезности и духовному спасению. Книги самопомощи, получившие своё название от *Self-Help*, бестселлера 1859 г. Samuel Smiles [Smiles, 1859]<sup>23</sup> учили, что совершенствование человека возможно только за счёт его личного труда. В западной культуре [Whigham et al., 2007, p. 33]<sup>24</sup> можно проследить линию нисхождения от «Самопомощи» Смайлса до того момента, когда «ренессансная забота о самостоятельности вызвала поток образовательных материалов о самопомощи».

Все эти процессы привели к формированию к началу XX века новой этики труда. По мере того, как эта новая трудовая этика распространялась по обществу, тяжёлая работа, добродетель и успех превратились в единый новый критерий статуса, в то время как другие его источники утратили свою силу.

Появилась и потребность в соответствующих пропагандистах. Samuel Smiles [Smiles, 1875]<sup>25</sup>, пионер этого жанра, писал: «труд - это одновременно и бремя, и наказание, и честь, и удовольствие». Что-то напоминает? В СССР в период коллективизации и индустриализации был создан советский лозунг **«Труд в СССР есть дело чести, славы, доблести и геройства»** —, образованный из политического отчёта Центрального Комитета XVI съезду ВКП(б), представленного И. В. Сталиным 27 июня 1930 года.

На наш взгляд, аналогичный процесс был отмечен и в КНР, когда Руководство КПК после событий на площади Тяньаньмэнь (1989 г.) сместило фокус экономической политики – на развитие городов. Сельское хозяйство было обложено высокими налогами. Тем самым партия лишила деревню всех возможностей роста и поколебала сельские ценности.

---

<sup>22</sup> Welsh A. (2005). Business is Business, or the Work Ethic//Social Research. Summer 2005. Vol. 72. No. 2. pp. 471-500.

<sup>23</sup> Smiles S. (1859). *Self-Help*. John Murray, London. 1859.

<sup>24</sup> Whigham F. / Rebhorn W. A. eds., (2007). *The Art of English Poesy*. Cornell University Press; 1st edition. 2007. -512 p.

<sup>25</sup> Smiles S. (1875). *Thrift*. 1875. Original Publisher: London, J. Murray. 412 p.

Таким образом, и древнее общество, и средневековое общество, и вплоть до середины XIX века считали время отдыха значительно более ценным для человека, чем время труда. Благодаря усилиям предпринимателей по формированию новой трудовой этики на протяжении XX века идеал «тяжёлой работы» стал преобладающим в большинстве стран мира, породив в итоге концепцию «человеческого капитала».

«Понятие «человеческий капитал» превратило человека в предпринимателя для самого себя. И это мысленное допущение сегодня воспринимается как данность. Господствующий в экономической политике неолиберализм решает конфликт между работой и капиталом простым превращением человека в капитал человека, а человеческую жизнь в ряд инвестиций, которые человек делает для увеличения собственной рыночной стоимости. Мы считаем, что ты должен насыщать себя сам. Мы в тебя верим. Мир бывает жестоким, но он создан для тебя. Альтернативы нет. Если воспринимать такую точку зрения всерьёз – а её сейчас воспринимают серьёзней некуда, - то надо признавать, что понятие «быть человеком» полностью изменилось [Марсал К., 2017]<sup>26</sup>.

Для объективной оценки времени труда и времени отдыха надо чётко определить понятие «время» в экономике. Время мы можем охарактеризовать двумя показателями: «абсолютный показатель времени» и «относительный показатель времени»<sup>27</sup>. Первый характеризует удлинение периода жизни, и, особенно, этапа активной трудовой деятельности современных людей. Второй определяется увеличением объёмов и доступности информации, получаемой и обрабатываемой каждым работником, ростом интенсивности труда, учащением покупок товаров и услуг в среднем нашими современниками по сравнению с тем, что было раньше.

Со второй половины XX века и по настоящий период ежегодное время труда в развитых странах упало в 1,5-2 раза при постоянном росте производительности труда. Как следствие,

---

<sup>26</sup> Марсал К. Кто готовил Адаму Смиту? Женщины и мировая экономика. - М.- Альпина Паблишер. – 2017. – 200 с.

<sup>27</sup> Лукичёв П.М. Фактор времени и его роль в современном потребительском выборе//Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. 2013. № 31. С. 125-129/

изменение «абсолютного показателя времени» привело к качественному увеличению дохода и к расширению свободного времени среднего работника. «Относительный показатель времени» свидетельствует об интенсификации «проживания» рабочего и свободного времени средним индивидуумом.

Д. Калвин отмечал, что выполнение работы в течение длительного времени не гарантирует, что вы сделаете её хорошо. Более того, работая так, человек не сможет усовершенствовать свои навыки<sup>28</sup>.

Почему работники стремятся больше отдыхать, и сокращается рабочее время в большинстве развитых стран? Почему работники стараются сами регулировать время своего труда (гибкий график, проектный подход)? Ответ на эти два вопроса можно объединить. Современные технологии и ритм бизнес-процессов не позволяют полноценно трудиться 8-10 часов в день. Ответной реакцией становится, как показали исследования, что офисные работникам Англии, заняты собственно работой менее трёх часов из восьмичасового рабочего дня. По мере расширения данных процессов у большинства работников исчезает отмеченное Caplan B.D. [Caplan B.D., 2007. P. 23-49]<sup>29</sup> этическое предубеждение «делай работу», отождествляющее благосостояние не с производством, а с занятостью.

На современном рынке труда сложились два принципиально разных подхода к ценности времени труда. Первый из них может быть назван «датский путь», второй – «японский путь».

Дания стала первой страной в мире, где время выступает в качестве главной ценности, к увеличению которого все стремятся. Здесь и сокращение вдвое за прошедшее столетие количества рабочих часов на одного человека, и продолжительный отпуск, часто достигающий до 6 недель, и система flexicurity, возникшая в начале 1990-х и позволяющая уволенному получать пособие по безработице в размере до 90% предыдущего заработка в течение двух лет (а ранее – 11 лет). Система flexicurity – это новообразование от слов flexibility (гибкость) и security (защищённость). Она даёт

---

<sup>28</sup> Colvin G. Talent Is Overrated. New York: Portfolio. 2008. P. 3,4.

<sup>29</sup> Caplan B.D. (2007). The Myth of the Rational Voter: Why Democracies Choose Bad Policies? Princeton: Princeton University Press, 2007. p. 23-49.

работодателю[Бут, 2017]<sup>30</sup> возможность увольнять людей быстро и с минимальным выходным пособием (в отличие от Швеции, где трудовой контракт может быть пожизненным), а уволенным работникам – получать достаточную компенсацию.

В основе «датского пути» лежит цель – время, которое является высшей ценностью, к достижению которой стремятся все граждане страны. Для приближения этого в Дании было сделано многое: сокращение вдвое за прошедшее столетие количества рабочих часов на одного человека, и продолжительный отпуск, часто достигающий до 6 недель, и система flexicurity, возникшая в начале 1990-х и позволяющая уволенному получать пособие по безработице в размере до 90% предыдущего заработка в течение двух лет (а ранее – 11 лет). Модель flexicurity, сочетает в себе гибкие правила найма и увольнения для работодателей с гарантией дохода для сотрудников. В результате в Дании при сохранении высокой конкурентоспособности датских фирм безработица находится на низком и стабильном уровне. Особо подчеркнём роль государственного регулирования в этой модели. В триаде: работники → работодатели → государство, последнее стало играть активную роль. По сути, это вариант хорошо известного открытия, согласно которому, если в трёхсторонних отношениях присутствует пассивный игрок, пассивный игрок в конечном итоге несёт все расходы. Это имело место в Дании с середины 1970-х до середины 1990-х годов с высокой и постоянной безработицей и растущим обязательством по «трансфертам» наравне с государством всеобщего благосостояния.

Опыт Дании также показывает, что, когда третья часть модели стала играть более активную, а не пассивную роль в смысле не только обеспечения поддержки дохода, но и сосредоточения внимания на поиске работы и занятости, модель стала функционировать лучше<sup>31</sup>. Главное, что удалось достичь государству в регулировании датского рынка труда с помощью модели flexicurity, это обеспечение наилучшего сочетания

---

<sup>30</sup> Бут М. (2017). Почти идеальные люди. Вся правда о жизни в «Скандинавском раю». М., Эксмо. – 512 с.

<sup>31</sup> Andersen T. M., Svarer M. Flexicurity: labour market performance in Denmark\\ CESifo Working Paper. 2007. No. 2108, Center for Economic Studies and Ifo Institute (CESifo), Munich.

интересов работников и работодателей. Гибкие правила найма и увольнения способствуют корректировке и изменениям, а щедрые системы социального обеспечения снижают индивидуальный риск за счёт совместного распределения рисков, снижая сопротивление работников изменениям и корректировкам.

Для современной Японии по-прежнему характерно стремление работников трудиться не 40 часов в неделю, как записано в Конституции страны, а больше. В японской бизнес-культуре формируется особая система лояльности к фирме, когда, например, при формально установленной 40-часовой неделе сотрудники не могут уйти домой, если босс ещё работает. Как правило, японские трудящиеся приходят на работу на час-полчаса раньше, приходят на работу в субботу, не отдыхают положенное им по закону время. Во-многом ими движут движут три мотива: лояльность по отношению к фирме, почасовая оплата труда, стремление к подъёму по карьерной лестнице.

Особое место в японской культуре труда занимает презентеизм. Под этим термином понимается практика присутствия на рабочем месте в течение большего количества часов, чем требуется, особенно как проявление неуверенности в своей работе. Работник, опасаясь показать свою нелояльность по отношению к фирме, выходит на работу, чувствуя болезнь, слабость, или остаётся трудиться большее число часов, если его шеф ещё не ушёл домой. Это приводит к нескольким последствиям, ухудшающим, а не улучшающим, экономические показатели предприятий. В условиях презентеизма снижается производительность труда персонала по сравнению с обычными условиями работы. Многочисленные исследования показывают, что после 50 часов в неделю производительность труда сотрудников резко падает [Carmichael, 2015, p. 3]<sup>32</sup>. Во-вторых, здоровье японских работников становится хуже по сравнению с трудящимися в других странах мира. В частности, следствием такой лояльности является, как отмечается в исследовании, опубликованном в *British Medical Journal*, что японские сотрудники с болями в пояснице в три раза чаще приходят на работу, чем в Британии [The Joy of Absence//The Economist May

---

<sup>32</sup> Carmichael S.G. (2015). The Research is Clear: Long Hours Backfire for People and for Companies. Harvard Business Review Digital Articles. 2015. August 19, 2015. P. 2-4.

18 th 2019 p. 55. ]. В результате эти работники с большей вероятностью будут испытывать боль и страдать от депрессии. В Японии это привело даже к тревожной тенденции «кароси» или смерти от переутомления. Опрос, проведённый среди сотрудников четырёх крупнейших японских фармацевтических компаний, показал, что потери работодателей от переработки в шесть раз на сотрудника больше, чем от невыхода работников (прогулов). Две из самых крупных статей расходов от хронических заболеваний были связаны с психическими расстройствами здоровья сотрудников и с заболеваниями опорно-двигательного аппарата [6 Nagata T., Mori K., Ohtani M., Nagata M., Kajiki S., Fujino Y. Total Health-Related Costs Due to Absenteeism, Presenteeism, and Medical and Pharmaceutical Expenses in Japanese Employers//Journal of Occupational and Environmental Medicine. 2018. Vol. 60(5): e273–e280].

Одно из возможных объяснений такого положения, скрыто на наш взгляд, в специфике системы найма и увольнений в Японии. Дело в том, что пенсионный возраст для японских работников составляет 60 лет, и он обычно является обязательным, хотя некоторые крупные компании предлагают сотрудникам возможность остаться ещё на пять лет, на 40 процентов от их старой зарплаты. Может быть этим объясняется и переработка в часах для сотрудников предпенсионного возраста. Они хотят быть нужными, зная о последующем вынужденном безделье на пенсии. При японской системе пожизненного найма в одной компании у сотрудников формируется большая сопричастность к делам фирмы и лояльность, которые движут ими во все годы трудовой деятельности.

Ещё одно возможное объяснение связано с тем, что в японской трудовой культуре большое внимание уделяется добродетели труда. Этот подход был разработан в трудах Айн Рэнд. Предназначение человека – это продуктивный труд. Он предполагает «наиболее полное и целенаправленное использование рассудка». Добродетель гордости (результат самооценки), которая, как полагает Айн Рэнд, лучше всего описывается тем, что она именуется моральной ответственностью, в соответствии с которой «человек должен заслужить право

считать себя самого наивысшей ценностью путём достижения морального совершенства...»<sup>33</sup>.

С точки зрения работодателя, подход, ориентированный на удлинение рабочего дня, и основанный на консервативных ценностях, является сегодня экономически неэффективным. Превращение рабочего места в тюрьму, откуда заключённым разрешено по вечерам возвращаться домой, входит во все большее противоречие с меняющимся характером труда, когда интернет, ноутбуки, смартфоны позволяют трудиться удаленно, а творческий стиль работы противостоит автоматизации большинства рутинных задач.

Отметим, что данное положение не является принципиально новым. Ещё в 19 веке, когда организованный труд впервые заставил владельцев заводов ограничить продолжительность рабочего дня до 10 (а затем и восьми) часов, руководство с удивлением обнаружило, что объем производства действительно увеличился, а количество дорогостоящих ошибок и несчастных случаев уменьшилось. Это эксперимент Leslie Perlow и Jessica Porter из Гарвардской школы бизнеса [Perlow, 2009]<sup>34</sup> повторили более века спустя с работниками умственного труда. Его результаты оказались такими же. Предсказуемое, требуемое время отдыха фактически сделало труд команды консультантов более продуктивными.

Вместе с тем, исследование [Fabian et al., 2019]<sup>35</sup> показывает тесную корреляцию между неудовлетворённостью сотрудника часами переработки и низким уровнем образования. Те переутомлённые (перегруженные) работники, которые попадают в ловушку неудовлетворительной работы, как правило, имеют низкое образование и работают на работах, характеризующихся жёсткими часовыми требованиями. Недостаток образования толкает их в «ловушку» занятости: трудясь долгие часы на работе, которая им не нравится, они имеют ограниченные возможности по смене рабочего места и мобильности труда.

---

<sup>33</sup> Рэнд А. Добродетель эгоизма. М.: Альпина Паблишер, 2015. – 220 с.

<sup>34</sup> Perlow L.A., Porter J.L. (2009). Making Time Off Predictable – and Required//Harvard Business Review. October 2009 Vol. 87 (10). pp. 102-109.

<sup>35</sup> Fabian M., Breunig R. (2019). Long Work Hours and Job Satisfaction: Do Overworkers Get Trapped in Bad Jobs?//Social Science Quarterly. Vol. 100. Issue 5. August 2019. pp. 1932-1956.

«Датский» путь и «японский» путь представляют собой крайние направления в занятости на современном рынке. Между ними находятся все остальные подходы. Является ли «датский путь» идеалом, к которому должны стремиться все остальные страны? Наверно, нет. Поскольку он тоже имеет своих критиков. Burroni и Keune отмечают два несовершенства flexicurity: 1) не учитывается усиление позиций транснациональных компаний (ТНК) над рабочей силой, и что в значительной степени работодатели, менеджеры и финансовый капитал направляют и управляют новыми неопределённостями на глобальном постиндустриальном рынке труда; 2) работников и работодателей нельзя рассматривать как однородные группы: стратегии гибкости могут служить интересам некоторых работников или работодателей, но не других<sup>36</sup>. Во-вторых, экономика каждой страны обладает своими институциональными особенностями, которые не позволяют ей «буквально» заимствовать успешный опыт других государств. В частности, для Японии политика достижения нового (современного) баланса между гибкостью и безопасностью на рынке труда возможна по «датскому пути» к защищённой мобильности только при соблюдении ряда предварительных условий. Прежде всего, необходимо создание доверия между постоянными сотрудниками, работодателями и государством при переходе от одной конфигурации уровней гибкости и безопасности к другой. Кроме того, нужно обеспечить создание и функционирование целого ряда служб социального обеспечения. Среди них: адекватные и общедоступные системы ухода за детьми, создание государственных систем профессионального обучения, улучшение системы доходов и социального обеспечения в целом<sup>37</sup>.

Для Российской Федерации анализ возможностей усиления гибкости рынка труда по «датскому пути» является особенно важным для обеспечения устойчивого развития в условиях современного кризиса.

---

<sup>36</sup> Burroni L., Keune M. Flexicurity: A conceptual critique//European Journal of Industrial Relations. 2011. Vol. 17(1). p. 75–91.

<sup>37</sup> Bredgaard T., Larsen F. Comparing Flexicurity in Denmark and Japan. 2007. Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT). – 44 p.



## 1.2. ФАКТОРЫ БУДУЩЕГО, ВЛИЯЮЩИЕ НА ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ДОСУГА

Время труда будет изменяться не только под влиянием технологических факторов (цифровизации, интернета вещей, роботизации), но и за счёт комплексного воздействия демографических и социокультурных влияний.

«Поседение» работников мира вызывает противоречивое влияние на время труда и отдыха. Работники старших возрастов всё больше не хотят быть «на заслуженном отдыхе», а стремятся работать. Возможно, это связано с тем, что ценность времени для молодых выше, чем для пожилых. В наиболее продвинутых европейских странах возраст выхода на пенсию отодвигается по мере увеличения продолжительности жизни, что позволяет индивидуумам активнее использовать своё время. Чем быстрее мы реагируем на вопросы, ситуации, чем больше мы двигаемся, тем больше будет времени у человека [Лукичѳв, 2013, с. 127]<sup>38</sup>. Новые технологии поэтому «раздвигают» продолжительность жизни индивидуума.

Характеризуя влияние цифровизации на время труда, следует выделить как позитивные, так и негативные её последствия. Подчеркнѳм в связи с последним подход антрополога David Graeber [Graeber, 2018]<sup>39</sup>, который в своей книге «Бессмысленные рабочие места: Теория» (Bullshit Jobs: A Theory) отметил, что автоматизация устранила большую часть действительно необходимой работы, которую люди выполняли 200 лет назад. Но вместо того, чтобы просто сократить рабочее время, постиндустриальная экономика произвела огромную массу бесполезных рабочих мест. Сам Graeber примером такой бессмысленной работы считает бакалавра естественных наук, отмечая «Огромное количество людей, в частности в Европе и Северной Америке, проводят всю свою трудовую жизнь, выполняя задачи, которые, по их тайному убеждению, на самом деле не нужно выполнять». Исследования, проведѳнные на основе подхода Graeber, показали численность таких работников

---

<sup>38</sup> Лукичѳв П.М. Фактор времени и его роль в современном потребительском выборе (2013)//Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. 2013. № 31. С. 125-129.

<sup>39</sup> Graeber D. (2018). Bullshit Jobs: A Theory. London: Penguin UK, 2018. – 368 p.

на уровне 37-40%.<sup>40</sup> На наш взгляд, в современной России таким примером служат развозчики еды и таксисты.

Количественными результатами данного положения является снижающийся уровень вовлечённости сотрудников. Многочисленные исследования показывают, что около двух третей сотрудников в Соединенных Штатах скучают, отстранены или измучены и готовы саботировать планы, проекты и других людей. The American Psychological Association в начале 2017 года обнаружила, что американцы сообщают о большем стрессе, чем когда-либо, из-за политики, скорости перемен и неопределённости в мире [McKee, 2017, p. 67]<sup>41</sup>

Качественным последствием такого положения являются изменения, происходящие в сознании работников. Работники, сталкиваясь со стрессом и напряжённостью на рабочих местах, вынуждены часто скрывать кем они на самом деле являются, или притворяться быть кем-то, кем они не являемся. Исследования [Kenji et al., 2014]<sup>42</sup> более 3000 рабочих показало, что 61% людей считают, что им есть что «прикрыть» каким-то образом, чтобы вписаться в работу: они либо активно скрывают, либо преуменьшают свой пол, расу, сексуальную ориентацию, религию или другие аспекты своей личности, особенности своей личности или жизни. В некоторых компаниях, например, женщины не говорят о своих детях, чтобы избежать «наказания за материнство». Афроамериканцы часто избегают друг друга, чтобы не быть рассматриваемыми как часть маргинальной группы.

Снизившаяся ценность труда отдельного работника приводит к тому, что сотрудники проявляют «мнимую лояльность» по отношению к работодателю. Reid [Reid, 2015]<sup>43</sup> обнаружила в процессе своих опросов, что некоторые люди лгут о том, сколько часов они работают. Они утверждают, что проводят 80 с лишним часов недель, предположительно, потому

---

<sup>40</sup> Там же.

<sup>41</sup> McKee A. (2017). Happiness Traps: How We Sabotage Ourselves at Work/Harvard Business Review. September-October 2017. P. 66-73.

<sup>42</sup> Kenji, Y., & Smith, C. (2014). Fear of Being Different Stifles Talent. Harvard Business Review. 2014. Vol. 92(3). pp. 28-38.

<sup>43</sup> Reid E. (2015). Embracing, passing, revealing, and the ideal worker image: How people navigate expected and experienced professional identities//Organization Science. 2015. Vol. 26(4). pp. 997–1017.

что они думают, что чрезмерные часы производят впечатление на их боссов. В свою очередь, менеджеры не смогли определить разницу между работниками, которые фактически работали 80 часов в неделю, и теми, кто только притворился. В то время как менеджеры наказывали сотрудников, которые были прозрачны в отношении работы меньше, Эрин Рейд не смогла найти никаких доказательств того, что эти сотрудники действительно достигли меньших результатов, или признаков того, что работники из-за переработки часов достигли большего».

Частным последствием цифровизации является совершенствование форм досуга, что, в свою очередь, сказывается на желании работать и на фактическом времени трудовой деятельности. Так создание с помощью компьютеров и интернета новых форм проведения досуга привело к снижению в США предложения труда молодых необразованных мужчин [Aguiar M. et al., 2017]<sup>44</sup>.

Одним из последствий расширения применения новых технологий является размывание понятия «работа». Сейчас, по нашему мнению, нет чёткого определения, что такое работа, что такое рабочее место. Два данных понятия существенно изменились за последнюю четверть века. Техническая оснащённость труда стала значительно выше. На этой основе возросла производительность труда и интенсивность работников сферы материального производства. Рост производительности труда связан с развитием пред-производственных и пост-производственных отраслей.

Как следствие, для работы (рабочих мест) в материальном производстве резкая интенсификация труда требует изменения времени труда работников, перерывов в работе, изменения форм участия в работе, вовлечённости.

Понятие «время работы» всё больше размывается в современной экономике. Если работник «отсиживает» восемь часов на рабочем месте, то скольким часам интенсивного труда это соответствует?

На взгляд автора, нельзя автоматически ставить знак равенства между работой (рабочим местом), существовавшим 50-

---

<sup>44</sup> Aguiar M., Bils M., Charles K. K., Hurst E. (2017). Leisure Luxuries and the Labor Supply of Young Men. Working Paper no. 23552. Cambridge, Mass: National Bureau of Economic Research; 2017.– p. 74

100 лет тому назад, и современным рабочим местом. Не смотря, на то, что в среднем, современные работники стали здоровее и способны трудиться большее число лет по сравнению со своими предшественниками, интенсивность и сложность труда вызывают необходимость для них изменения соотношения времени между трудом и отдыхом.

В связи с этим требуется новый подход к анализу влияния цифровизации и других технологических инноваций на современный рынок труда. Следует согласиться с Р.И. Капелюшниковым [Капелюшников, 2017]<sup>45</sup>, что три предшествующих предсказания технологической безработицы (луддизм, автоматизация 1960-х, 1990-е годы) не осуществились. Однако сегодня речь идёт не столько о количестве рабочих мест, сколько об их качестве.

То, что современная экономика оперирует терминами «занятость», «работа» отражает в лучшем случае количественные аспекты проблемы, вольно или не вольно приравнивая современную работу (рабочее место) к тем, которые были 50-100 лет назад. Качественные характеристики «занятости», «работы» практически не анализируются. Между тем, большинство создаваемых сейчас рабочих мест, по выражению David Graeber, это «бессмысленные рабочие места». Сопоставлять их с высоко технически оснащёнными рабочими местами по меньшей мере не корректно. «Бессмысленные рабочие места» составляют треть, а то и четверть от высоко технически оснащённых рабочих мест. В связи с этим требует переосмысления подход к статистике рабочих мест и занятости. Это особенно актуально в связи с тем раздражением, которое вызывают «бессмысленные рабочие места» у занятых на них.

«Те, кто работает на бессмысленных рабочих местах, часто окружены честью и престижем; их уважают как профессионалов, им хорошо платят, и к ним относятся как к отличникам, как к людям, которые могут по праву гордиться тем, что они делают», - отмечает Graeber. «Тем не менее, в тайне они знают, что они ничего не достигли... чтобы заработать игрушки для потребителей, которыми они наполняют свою жизнь; они

---

<sup>45</sup> Капелюшников Р.И. Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест? (2017)//Вопросы экономики. 2017. № 11. С. 111-140.

чувствуют, что все это основано на лжи - как, впрочем, и есть» [Graeber, 2018]<sup>46</sup>.

На наш взгляд, характер работы, качество рабочего места, возможность (невозможность) работника трудиться удалённо и в условиях гибкого графика, зависимость качества работы от полученного уровня образования и возможность его повышения за счёт переподготовки будут всё в большей степени менять структуру рынка труда. Те национальные экономики, те регионы, которые интенсивнее будут осуществлять преобразования своего рынка труда, улучшая эти параметры, смогут получить конкурентное преимущество на мировом рынке. Те страны и регионы, которые не смогут обеспечить модификации своих рынков труда, сохранят своё смогут модифицировать свой рынок труда, превратят себя в резервуар дешёвой рабочей силы для других государств и будут всё больше отставать в уровне жизни своих граждан.

Цифровизация и, в целом, использование новых технологий значительно повлияют на желание людей работать и отдыхать. Характер труда будет меняться в сторону креативности, потому что повторяющиеся, рутинные операции будут роботизированы и автоматизированы. Поэтому работники будут желать: а) ещё больше свободного времени, б) стремиться организовать время работы и отдыха самостоятельно (гибкий график, расширение применения «проектного подхода»). Ценность «свободного времени» будет также возрастать из-за необходимости повышения квалификации, прохождения переподготовки, то есть для сохранения полноценной, хорошо оплачиваемой работы для индивидуума на протяжении всей трудовой карьеры.

---

<sup>46</sup> Graeber D. (2018). Bullshit Jobs: A Theory. London: Penguin UK, 2018. – 368 p.

## ГЛАВА 2. ФАКТОРЫ ИЗМЕНЕНИЙ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА

### 2.1. ТЕХНОЛОГИИ

Современный рынок труда качественно меняется по сравнению с положением на нём в предыдущие десятилетия. На поверхности явлений это отражается во влиянии технологических изменений, усилении государственного регулирования или дерегулирования, динамики системы высшего образования, в увеличении закрытости или открытости национальных рынков труда, в расширении феминизации, а в целом – в способности институтов рынка труда меняться в соответствии с требованиями времени.

Технологические инновации принципиально меняют современный рынок труда. Это проявляется в постоянно снижающейся доле материального производства (и занятости) в ВВП, и, соответственно, возрастающей роли сферы услуг; качественном усилении роли информации в рабочих процессах, в глобализации, в радикальном изменении характера труда под воздействием Интернета, искусственного интеллекта, роботизации, в гибкости рынка труда, увеличивающейся продолжительности рабочей карьеры. Охарактеризуем, в частности, снижение веса и, соответственно, занятости материального производства.

Таблица 1. Динамика занятости в материальном производстве [Distribution..., 2018]<sup>47</sup>

Страна	Занятость в промышленности (в %)	
	2007 г.	2017 г.
США	28,21	25,8
Великобритания	22,19	18,79
Япония	22,19	18,79
Россия	29,19	26,88

<sup>47</sup> Distribution of the workforce across economic sectors in China (India, Great Britain, Russia, USA) from 2007 to 2017 [Электронный ресурс] URL: <http://www.statista.com/statistics/> (дата обращения 12.11.2018)].

КНР	26,8	28,1
Индия	20,62	23,79

Как видно из Таблицы 1., процент занятых в сфере материального производства снижается во всех странах за исключением новых «мастерских мира», - КНР и Индии. Одновременно, во всех странах уменьшается доля занятых в сельском хозяйстве и возрастает занятость в сфере услуг.

Тенденция к сокращению продолжительности рабочего времени наиболее ярко проявляется в развитых странах. Так, с 1950 года по 2017 год ежегодные часы работы сократились в США с 1968 часов до 1780, во Франции с 2193 до 1514; с 1961 года по 2017 год в Финляндии 2060 часов до 1628, в Канаде с 2059 до 1695. Данная тенденция является постоянным трендом для рынка труда развитых стран. Наибольшее снижение произошло в XX веке, но и за последние 25 лет продолжительность ежегодного рабочего времени снизилась во Франции на 98 часов, в США – на 42, в Финляндии – на 125 и в Канаде на 77 часов. В отличие от развитых стран, и от Латвии, Литвы, Эстонии, где также зафиксировано снижение более чем на 100 часов, в Российской Федерации с 1992 г. по 2017 г. произошло увеличение продолжительности ежегодного рабочего времени до 1980 часов<sup>48</sup>. В КНР также изменения протекают вяло: средняя продолжительность рабочей недели снизилась с 2006 г. по 2016 г. на один час до 46 часов<sup>49</sup>.

Данные изменения структуры занятости на современном рынке труда обусловлены ростом производительности труда непосредственно в производстве за счёт увеличения вклада работников в отраслях, предшествующих и продолжающих его. Повторим, что добавленная стоимость начинает всё больше создаваться в пред- производственных и пост- производственных сферах деятельности. Мы можем проследить

<sup>48</sup> Рассчитано автором по: Average annual hours actually worked per worker

[Электронный ресурс] URL: <http://>

<https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=ANHRS#> (дата обращения 12.11.18).

<sup>49</sup> Average weekly hours actually worked per employed person in China from 2006 to 2016

[Электронный ресурс] URL: <http://https://www.statista.com/statistics/732805/average-working-hours-china/> (дата обращения 12.11.18).

это на примере США и Англии. Brookings Institute опубликовал исследование, где было подсчитано, что на 11,5 млн. американских рабочих мест, считающихся производственными работами в 2010 году, было почти в два раза меньше рабочих мест в сфере услуг, связанной с производством, в результате чего общая сумма занятых составила 32,9 млн. человек. В аналогичном исследовании, проведенном в Великобритании The Manufacturing Metrics Experts Group в 2016 году, был сделан похожий вывод: 2,6 млн. рабочих мест в производстве поддержали функционирование ещё 1 млн. рабочих мест в пред- производственных мероприятиях и 1,3 млн. на пост- производственных работах<sup>50</sup>.

Применение новых технологий, в частности, роботов неоднозначно влияет на институты современного рынка труда. В этих изменениях можно выявить несколько тенденций: снижение занятости и оплаты труда работников в сфере материального производства, возрастание дифференциации доходов, корреляцию между средним возрастом работников и использованием роботов в национальной экономике.

Приведём пример из области аграрной сферы. Все развитые страны и Россия столкнулись в последние годы с нехваткой дешёвой рабочей силы в сельском хозяйстве. Численность работников, занятых непосредственно в аграрном производстве, сократилась очень значительно. Так, занятость в сельском хозяйстве с 2007 г. по 2017 г. снизилась в Индии до 42,7%, в КРН до 27%, в России до 6,7%, в Японии до 3,49%, в США до 1,66%, в Великобритании до 1,11%<sup>51</sup>. В большинстве случаев сокращение было вызвано научно-техническим прогрессом, уменьшившим потребность в рабочей силе,

---

<sup>50</sup> Politicians cannot bring back old-fashioned factory jobs//The Economist. January 14<sup>th</sup>, 2017.

<sup>51</sup> Distribution of the workforce across economic sectors in China (India, Great Britain, Russia, USA) from 2007 to 2017 [Электронный ресурс] URL: <http://https://www.statista.com/statistics/270327/distribution-of-the-workforce-across-economic-sectors-in-china/>, <https://www.statista.com/statistics/271320/distribution-of-the-workforce-across-economic-sectors-in-india/>, <https://www.statista.com/statistics/271373/distribution-of-the-workforce-across-economic-sectors-in-russia/>, <https://www.statista.com/statistics/270161/economic-sector-distribution-of-the-workforce-in-japan/>, <https://www.statista.com/statistics/270072/distribution-of-the-workforce-across-economic-sectors-in-the-united-states/>, <https://www.statista.com/statistics/270382/distribution-of-the-workforce-across-economic-sectors-in-the-united-kingdom/> (дата обращения 12.11.2018).



которая перетекала в сферу услуг и в промышленность. Повышение производительности труда, произошедшее за счёт применения новых биотехнологий, механизации и новых способов организации аграрного производства повысило ценность высококвалифицированных работников и снизило потребность в дешёвом малоквалифицированном труде в сельском хозяйстве.

Перспективным направлением технологических усилий является робототехника, которая в комплексе с искусственным интеллектом и цифровыми технологиями позволит решить проблему нехватки рабочей силы в сельском хозяйстве, прежде всего, в период уборки. Учитывая, что овощи и фрукты не имеют одинаковой формы и признаков спелости, технологические проблемы здесь многочисленны, но прогресс в механической ловкости и в пространственной ориентации роботокомплексов сделает возможным в ближайшее десятилетие решить эту проблему.

Новые технологии привели к «зелёной революции» 1960-х годов. Теперь, по нашему мнению, настало время, используя генную инженерию, искусственный интеллект, робототехнику, цифровые технологии произвести революцию в аграрной сфере XXI века. Целью её является удовлетворение постоянно меняющегося в сторону здоровой и уникальной пищи спроса населения развитых стран и увеличивающегося до 10 млрд. населения развивающихся государств в условиях загрязнения окружающей среды и изменения климата.

Acemoglu и Restrepo выявили, что каждый дополнительный робот на тысячу рабочих снижает совокупное отношение занятости к населению на 0,37 процентных пункта и совокупную заработную плату примерно на 0,73 процента (при расширительной тракторке) и на 0,18 процентных пункта для занятости и 0,25 процента для заработной платы (при суженной тракторке) [Acemoglu and Restrepo, 2017]<sup>52</sup>. При этом, чем больше промышленных роботов будет применяться, тем более вероятной будет расширительная тракторка. Конечно, отмечают авторы, любая такая экстраполяция должна признавать, что некоторые из эффектов общего равновесия, действующие

---

<sup>52</sup> Acemoglu D., Restrepo P. Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets. 2017. NBER Working Paper No. 23285. – 90 p.

посредством технологии, могут проявляться только медленно [Acemoglu and Restrepo, 2016]<sup>53</sup>, и реакция занятости и заработной платы может отличаться, когда число роботов превышает критический порог.

В тоже время, по мнению Р. Капелюшникова, всплеск технологической безработицы даже в краткосрочной перспективе представляется маловероятным, поскольку по историческим меркам темпы самого технологического прогресса будут в предстоящие десятилетия, по-видимому, недостаточно высокими<sup>54</sup>. Отметим, что сейчас пандемия резко интенсифицировала использование фирмами технологического прогресса и, по крайней мере в краткосрочном периоде, вызвала безработицу среди персонала с низкой квалификацией.

Более явно применение новых технологий влияет на углубление дифференциации зарплат сотрудников. Так, анализ последствий появления широкополосной связи показал улучшение относительного положения квалифицированных сотрудников. Интернет сделал проще для них решение таких проблем как «нестандартные абстрактные задачи», позволяя компаниям автоматизировать рутинные задачи и заменять неквалифицированных работников [Akerman et al., 2015]<sup>55</sup> В Бразилии, где исследовалось внедрение широкополосной связи в период между 2000 и 2009 годами, средний работник получил 2,3% совокупного прироста реальной заработной платы, по сравнению с работниками в фирмах без широкополосной связи. Но менеджеры в фирме набрали 8-9%, а исполнительные директора - на 18-19% прироста [Poliquin, 2018]<sup>56</sup>. То есть применение новых технологий позволяет квалифицированным работникам быть гораздо продуктивнее, чем раньше, и получать более высокую зарплату по сравнению с неквалифицированными.

---

<sup>53</sup> Acemoglu D., Restrepo P. The Race Between Machine and Man: Implications of Technology for Growth, Factor Shares and Employment. 2016. NBER Working Paper No. 22252. – 87 p.

<sup>54</sup> Капелюшников Р.И. Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест? М.: ИД Высшей школы экономики: 2017. – 39 с.

<sup>55</sup> Akerman A., Gaarder I., Mogstad M. The Skill Complementarity of Broadband Internet//Quarterly Journal of Economics. 2015. Vol.130. p. 1781–1824.

<sup>56</sup> Poliquin C. The Effect of the Internet on Wages. 2018 December 11 [https://poliquin.xyz/files/poliquin\\_jmp.pdf](https://poliquin.xyz/files/poliquin_jmp.pdf)

Повышение среднего возраста работников в развитых странах вызывает увеличение спроса на применение роботов и автоматизацию. Так, рост числа роботов на тысячу рабочих возрастает в два раза быстрее, чем падение роста населения (то есть, если прирост населения падает на 1 %, рост плотности роботов возрастает на 2%). Рост применения роботов тесно связан с возрастной структурой [Abeliansky, Prettner, 2017]<sup>57</sup>. В другом исследовании было выявлено, что в период с 1993 по 2014 годы страны, которые больше всего инвестировали в робототехнику, были теми, которые стареют быстрее всего. Авторы придерживаются эмпирического правила: увеличение коэффициента старения на десять пунктов связано с увеличением количества роботов на 0,9 на тысячу рабочих [Acemoglu and Restrepo, 2018]<sup>58</sup>. Таким образом, применение новых технологий, воздействуя на институты рынка труда, вызывает его постоянную эволюцию.

***Применение новых технологий воздействует на рынок труда по двум основным направлениям.*** Во-первых, создавая новые отрасли в сфере производства и в сфере услуг. Как следствие, именно в них появляются новые профессии и качественно новые рабочие места, что будет показано в следующих главах. Во-вторых, новые технологии преобразуют требования к труду в традиционных отраслях, постепенно меняя компетенции к квалификации работников. Второй процесс более длительный, но, одновременно, захватывающий большее число персонала.

Меняющаяся отраслевая структура занятости требует, по нашему мнению, соответствующего изменения в направлениях подготовки специалистов высшего образования. Последняя, в частности, должна эволюционировать от массовой подготовки выпускников к работе в промышленности, к обучению небольшого числа высококвалифицированных специалистов. Они должны обладать не только оптимальной суммой знаний, умений и навыков по своей специальности, но и быть готовыми

---

<sup>57</sup> Abeliansky A., Prettner K. Automation and Demographic Change. Working Paper 05 2017, University of Hohenheim, Faculty of Business, Economics and Social Science. – 34 p.

<sup>58</sup> Acemoglu D., Restrepo P. Demographics and Automation (March 7, 2018). MIT Department of Economics Working Paper No. 18-05. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3138621> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3138621>

на протяжении всей своей карьеры, как переучиваться, так и самостоятельно развиваться в профессиональном плане, конкурируя с прогрессом искусственного интеллекта, процессами роботизации и автоматизации производства.

*Можно выявить следующую взаимосвязь с применением роботов (в широком плане – автоматизации) в производстве. Пока осваивается это дело (процесс, профессия), то его совершают люди, а как оно освоено, стало рутинной, то следует применять роботов (автоматизацию). Человек – специалист, даже высококвалифицированный, чем более квалифицированный, тем чаще действует автоматически, высвобождая свой ум для решения новых (творческих) задач. То есть пока он не освоился, то действует долго, что, соответственно, порождает большие издержки, а как освоил какое-либо дело, то быстро, и это дело (процесс, профессию) можно роботизировать (автоматизировать). С точки зрения экономики следует вспомнить «кривую опыта» из маркетинга. Так называемый эффект кривой опыта (кривой обучения) был впервые установлен в конце 60-х годов XX века на основе эмпирических исследований поведения цен и затрат в различных отраслях. Было обнаружено, что реальные затраты на единицу продукции снижаются на относительно постоянную величину (потенциально составляющую 20-30%) при удвоении выраженного в кумулятивном выпуске продукции опыта по её созданию [Калка, Мёссен, 2002]<sup>59</sup>*

Отметим также, что воздействие новых технологий на экономическое развитие не всегда можно охарактеризовать количественными величинами. Труднее всего оценить вклад инноваций в повышение производительности труда. Во многом это является следствием, как отмечает Watanabe et al., третьего «парадокса производительности»<sup>60</sup>. Первый парадокс производительности (в конце 1980-х - 1990-х гг.) был инициирован применением компьютеров, второй парадокс производительности был инициирован Интернетом (в начале

---

<sup>59</sup> Калка Р., Мёссен А. Маркетинг. Пер. с нем. М.: Финансы и статистика, 2002. С.52-53.

<sup>60</sup> Watanabe C., Naveed K., Tou Y., Neittaanmäki P., 2018, Measuring GDP in the digital economy: Increasing dependence on uncaptured GDP// Technological Forecasting and Social Change, Volume 137, p. 226-240. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.053>

2010-х годов). Третий парадокс сейчас – цифровыми технологиями. Парадокс состоит в том, что улучшение условий ведения бизнеса и социальное благополучие, обеспеченное цифровизацией, не учитываются должным образом в национальном ВВП. Это замедляет процесс внедрения цифровых технологий и прохождения повышения квалификации персоналом для их освоения. Интересной представляется для преодоления создавшейся проблемы создание Watanabe et al. концепции неохваченного ВВП и, предпринятой на этой основе, попытки его измерения.

Экономическая значимость точной оценки цифровизации экономики, как в России, так и в мире очень велика. International Data Corporation (IDC) оценивает экономическую ценность цифровой трансформации в 20 трлн. долл. или более 20% мирового валового внутреннего продукта<sup>61</sup>. В Российской Федерации цифровизация протекает бурно, но осложняется несколькими проблемами. Цифровая инфраструктура пока отстаёт от потребностей бизнеса. Это отметили 56% респондентов. Связано это, с одной стороны, с низкой зрелостью инфраструктуры некоторых компаний, с другой — с быстрым ростом требований бизнеса к инфраструктуре<sup>62</sup>. Для решения данной проблемы используется цифровое партнёрство, которое позволяет быстро создавать и запускать новые продукты, реагируя на быстро изменяющиеся потребности рынка. Число фирм, реализующих или планирующих цифровое партнёрство, увеличилось до 74% (рост на 13% за 2 года). Однако подобные партнёрские бизнес-модели зачастую неустойчивы и имеют ограниченный потенциал. Эффективное проведение цифровой трансформации требует совершенствования навыков сотрудников, формирование цифровых компетенций. Автор согласен с их определением Т. Гилевой. Цифровые компетенции – это общий термин, используемый для характеристики способностей человека (гражданина, сотрудника, студента и др.) использовать

---

<sup>61</sup> Уэйд М. Цифровой вихрь. Как побеждать диджитал-новаторов их же оружием. М.: ЭКСМО. 2016.

<sup>62</sup> Цифровая трансформация в России -2020 <https://drive.google.com/file/d/1xVK4ISanDZSCN6kGANXikrGoKgpVlcwN/view> (дата обращения 19.02.2021).

информационно-коммуникационные технологии в определённом контексте с целью повышения результативности деятельности<sup>63</sup>. Среди них наиболее востребованными сейчас являются «мягкие навыки», такие как способность работать и принимать решения в условиях постоянных изменений, гибкость, само обучаемость.

Воздействие новых технологий на рынок труда проявляется не только в изменении его отраслевой структуры, но и в пространственном измерении. До коронавирусного кризиса наблюдалась тенденция к увеличению концентрации экономической мощи в крупнейших агломерациях мира, - Нью-Йорке, Токио, Москве. Они, как пылесос, втягивали в себя самых талантливых и высококвалифицированных работников. Благодаря агломерационному эффекту происходило эффективное объединение работников умственного труда, а продуктивные контакты между сотрудниками росли в геометрической прогрессии с увеличением числа людей, собранных в одном месте. Сейчас, в период пандемии COVID-19, преобладает тенденция к переводу персонала на удалённую занятость (теле присутствие). Теле присутствие, по меткому определению Mindell, — это современная форма автоматизации<sup>64</sup>, которая не только снижает затраты, но и создаёт улучшенную функциональность. Эта новая тенденция позволяет объединять таланты не только из крупнейших метрополий, но – со всего мира. Сочетание аппаратного и программного обеспечения, позволяющего работать на дому, доказало свою эффективность. Следующим шагом в плодотворном удаленном сотрудничестве после совместных видеоконференций будут иммерсивные виртуальные среды, сравнимые с компьютерными играми, в которых люди не страдают от «усталости от масштабирования» (ZOOM усталости)<sup>65</sup>. Такая среда может создать более полное ощущение общего опыта, спонтанного человеческого взаимодействия и, таким образом, построения отношений

---

<sup>63</sup> Гилева Т.А. Компетенции и навыки цифровой экономики: разработка программы развития персонала//Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2019. №2. С.22-34.

<sup>64</sup> Mindell D. A. 2015. Our Robots, Ourselves: Robotics and the Myths of Autonomy. New York, NY: Viking. – 272 pages.

<sup>65</sup> Zoom and Gloom. The Economist. October 8<sup>th</sup> 2020., p.57.



сотрудничества. В связи с изменениями, происходящими сейчас в бизнесе, должны меняться и образовательные технологии. Технологии виртуальной реальности, позволяющие по-новому организовать взаимодействие студента и компьютера<sup>66</sup>, следует шире внедрять в учебный процесс.

Изменение роли агломераций в экономике скажется не только на самых талантливых, но и на обычных сотрудниках. Даже если пандемия скоро закончится, то многие исчезнувшие рабочие места не восстановятся, а доля дней, отработанных дома, вырастет с 5% до COVID-19 до примерно 20%, что согласуется со средним желанием работников [Barrero et al., 2020]<sup>67</sup>. Аналогичное мнение высказывается и в Бельгии. Baert et al. (2020) при проведении веб-опросов обнаружили, что большинство респондентов считали, что удаленная работа и цифровые конференции никуда не денутся и станут более распространенными после COVID-19<sup>68</sup>.

Воздействие применения цифровых технологий на бизнес интенсифицировалось в период пандемии и приводит к изменениям структуры и числа действующих фирм. В наибольшей степени сокращается число предприятий малого и среднего бизнеса, особенно связанных с непосредственными контактами по обслуживанию людей. Именно в них сосредотачивается и наибольшее число работников низкой квалификации. Происходящая сейчас во всём мире волна закрытия предприятий ускорит текущую тенденцию к усилению доминирования крупных фирм во многих отраслях [Rose, 2020]<sup>69</sup>, что будет иметь негативные последствия для занятости работников. Отмеченная тенденция вызовет, по нашему мнению, не только вызовет перераспределение экономической власти, но и усилит рост неравенства между работниками как в краткосрочном, так и в долгосрочном

---

<sup>66</sup> Корнилов Ю. В. Иммерсивный подход в образовании. // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2019. Т. 8. № 1 (26). С. 174–178.

<sup>67</sup> Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2020). COVID-19 Is Also a Reallocation Shock. NBER Working Paper No. 27137. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w27137>

<sup>68</sup> Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P., & Weytjens, J. (2020). The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes. IZA Discussion Paper No. 13229. Institute of Labor Economics. <http://ftp.iza.org/dp13229.pdf>

<sup>69</sup> Rose, Nancy. 2020. “Will Competition Be Another COVID-19 Casualty?” Essay 2020-15, The Hamilton Project, Brookings Institution, Washington, DC.

периоде. Здесь образуется следующая причинно-следственная цепочка. Поскольку крупные фирмы, как правило, платят меньшую долю заработка работникам и большую долю собственникам и инвесторам, то перераспределение экономической деятельности от малых и средних фирм к крупным компаниям будет иметь тенденцию к сокращению доли национального дохода, выплачиваемой в заработную плату и зарплаты (называемые также доля труда) [Autor et al., (2020)]<sup>70</sup>. Как мы отмечали ранее [Лукичев, 2020]<sup>71</sup>, реальная заработная плата среднего работника не будет расти и неравенство доходов между высококвалифицированными работниками и работниками с низкой квалификацией будет нарастать, а «размывание» численности работников средней квалификации усилится. В определённой степени сгладить негативные стороны этого процесса могла бы кооперация<sup>72</sup>.

## **2.2. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И ДЕРЕГУЛИРОВАНИЕ**

Государственное регулирование экономики состоит из правил, вводимых государственными органами для поощрения или ограничения экономической деятельности путём установления цен, назначения стандартов продукции и установления условий, при которых новые фирмы могут войти в отрасль, а также - из комплекса мер, обеспечивающих их выполнение. Его противоположностью является дерегулирование под которым мы понимаем процесс уменьшения контроля над ценами, объёмами производства, условиями входа в отрасль<sup>73</sup>. Любое правительство постоянно стоит перед выбором: применять ли для решения проблемы меры государственного регулирования или государственного дерегулирования.

---

<sup>70</sup> Autor David, Reynolds Elisabeth. 2020. “The Nature of Work after the COVID Crisis: Too Few Low-Wage Jobs.” Essay 2020–14, The Hamilton Project, Brookings Institution, Washington, DC.

<sup>71</sup> Лукичев П.М. Почему реальная заработная плата в США не росла? // Вопросы теоретической экономики. 2020. № 4. С. 7-18.

<sup>72</sup> Чекмарев О.П., Лукичев П.М., Аверьянова Е.В. Современная кооперация. СПб.: ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2021. – 188 с

<sup>73</sup> Лукичев П.М. Государственное регулирование аграрной сферы. Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук/Санкт-Петербургский государственный университет. Санкт-Петербург. 2000.



В период резкого обострения экономической ситуации в России вопрос о возможностях и пределах использования государством регулирования является актуальным, и особенно применительно к современному рынку труда. Российские предприятия и хозяйства оказались из-за пандемии COVID-19 в сложном экономическом положении. В какой мере успешно для хозяйствующих субъектов государство может своими действиями изменить экономическую ситуацию? Каковы объективные границы для вмешательства государства в экономику? Это те вопросы, которые будут проанализированы в данном разделе. Временные рамки государственного регулирования экономики характеризуют ещё один аспект проблемы. В краткосрочном периоде вмешательство государства в экономику, как правило, нацелено на решение текущих проблем и, в частности, на устранение тех недостатков рынка, которые, как считают, носят временный характер. В долгосрочном же периоде государственное регулирование направлено на сознательное изменение «правил игры» для фирм и домашних хозяйств, на создание нового «бизнес - окружения».

Государство, вмешиваясь в экономическую деятельность, должно прогнозировать с учетом рациональных ожиданий обратную реакцию предприятий и хозяйств на свои регулирующие меры. Например, сейчас в период коронавирусного кризиса в развитых странах и в России преобладают негативные рациональные ожидания. Последние препятствуют потребительскому буму и значительным частным инвестициям данных стран. Следовательно, эффективность государственного регулирования зависит не от суммы денег, выделенных и реально полученных той или иной отраслью. Она зависит от того, помогает ли государственное регулирование предприятиям уменьшать их издержки или нет? Государственное регулирование должно не замещать деловую активность фирм, а создавать сильные институциональные рамки для предприятий и обеспечивать им равно конкурентные условия с мировым рынком. Если в условиях пандемии значительная часть бизнеса перенесена в онлайн-торговлю, на различные электронные платформы, то и регулирование государства должно перемещаться туда же. Поэтому создание и

реализация программы регулирования российской экономики, основанной на сочетании поддержки российских фирм и развитии конкуренции, является основой будущего экономического роста в России.

В научной литературе, регулирование в основном рассматривается как правила, структуры и институты, которые направляют, регулируют и контролируют экономическую жизнь. Однако в последние десятилетия расширено понятие регулирования<sup>74 75</sup>. Государственное вмешательство и его последствия связаны и с конкуренцией различных отраслей за получение средств государственной поддержки, и с необходимостью социальной защиты населения в коронавирусный кризис, и с необходимостью снижать бюджетные расходы в период уменьшения поступления доходов в бюджет страны.

Отметим, что характерной чертой экономического развития в XX веке и в начале XXI века стало усиление государственного вмешательства в народное хозяйство. Доля ВВП, перераспределяемая государством, и постоянно изменяющиеся правила регулирования, вводимые им, являются ключевыми факторами экономического роста. Декларируемой обычно целью государственного регулирования является изменение деятельности фирм в нужном обществе направлении. Сейчас – это облегчение доступа к кредитным ресурсам для предприятий и преодоление технологических проблем из-за пандемии COVID-19 и западных санкций. В реальной экономике эти цели, однако, могут существенно искажаться и, зачастую, превращаться в свою противоположность. Вместо достижения общественных интересов регулируемые фирмы (отрасли) захватывают «выгоды от регулирования»<sup>76</sup>. Реальности и цели государственного регулирования могут существенно расходиться за период вмешательства государства в

---

<sup>74</sup> Лукичев П.М. Институциональный анализ государственного регулирования. // Вестник Санкт-Петербургского Университета, Серия 5: Экономика, вып. 2 (№13), июнь 2001, с.37-44.

<sup>75</sup> Baldwin, R., Cave, M. & Lodge, M. (2010) *The Oxford Handbook of Regulation*. Oxford University Press Inc, New York.

<sup>76</sup> Stigler, G.J. (1971). *The Theory of Economic Regulation*. *Bell Journal of Economics and Management Science*, Vol. 2, No.1, pp. 3-21.

деятельность отрасли, региона или отдельного предприятия. Поддержка, которую государство оказывает народному хозяйству своими инвестициями в развитие инфраструктурных проектов или в научные исследования, не всегда приносит реальный экономический эффект. Сложно оценить, насколько экономически «хорошо» или экономически «плохо» для регулируемого объекта государственное воздействие, если не учитывать его адаптивные возможности. Для объяснения возможности данной тенденции *мы вводим цикл «Влияние государственного регулирования на деятельность фирм»*, который характеризует адаптацию предприятий к мерам государственного воздействия и их обратное влияние на государство.

Мы выделяем следующие шесть стадий цикла.

*Стадия 1. Национальная макроэкономическая политика определяет необходимость и размеры государственного вмешательства в экономику в данный период.* Для этой стадии характерно преобладание политической составляющей. Именно эту стадию проходит современная Россия и развитые страны. На первом, краткосрочном этапе коронавирусного кризиса, правительства хотели показать (продемонстрировать) свои усилия по поддержке бизнеса и населения, часто залезая в государственный долг. Если же оглянуться на XX век, то можно привести следующие примеры. Во Франции в начале 1980-х годов социалисты взяли курс на усиление государственного вмешательства в экономику в форме национализации крупнейших фирм ряда отраслей. С другой стороны, страны Восточной Европы и СНГ в начале 1990-х годов выбрали направление на резкое ослабление государственного вмешательства в экономику. В обоих случаях, как показала практика, часть фирм подпадает под государственное воздействие «за компанию», без острой экономической необходимости. Сегодня в период пандемии каждое правительство выбирает свою долгосрочную программу поддержки бизнеса и населения. Для того чтобы данные цели государственного регулирования могли бы быть реализованы, необходимо предоставление большей самостоятельности предпринимательской деятельности, принятие комплекса мер, повышающих мотивацию предпринимателей к

совершенствованию производства. Устойчивое развитие малого и среднего бизнеса возможно только при долгосрочных правительственных мерах поддержки бизнеса, а не при очередной программе текущего «латания дыр». Более подробно взаимосвязь мотивации предпринимателей и мер государственного регулирования была рассмотрена в работе О.П. Чекмарева<sup>77</sup>.

*Стадия 2. Государственное регулирование изменяет внешнюю экономическую среду, в которой действуют фирмы.* На данной стадии происходит конкретизация форм и видов государственного регулирования: определяется оптимальное сочетание экономических и социальных целей; выбирается наиболее действенное в данный период сочетание различных форм государственного регулирования, - национализация (приватизация), фискальная и монетарная политика, прямое регулирование; оценивается необходимая продолжительность воздействия государства на экономику; рассчитываются «издержки - выгоды» государственного регулирования. Тем самым, изменяются «рамочные условия», в которых действуют фирмы.

Разные виды государственного регулирования имеют существенно отличающиеся размеры издержек на своё осуществление. Поскольку, например, сельское хозяйство действует в высоко конкурентной среде, то вопрос оценки бремени регулирования является весьма актуальным. Кроме того, как отмечает Т. Хопкинс, регулирование перераспределяет выгоды и издержки между производителями и потребителями. В 2004 году затраты на соблюдение государственных норм регулирования в США составили 1,1 трлн. долл., или 11% национального дохода<sup>78</sup>. Тем самым существенно и не всегда экономически оправданно искажается эффективность работы отдельных производителей. Поэтому необходим постоянный мониторинг не только за средствами, выделяемыми на государственное регулирование, но и за результативностью

---

<sup>77</sup> Чекмарев О.П. Мотивация предпринимательства в России: тенденции государственного регулирования от кризиса 2008 г. до настоящего времени // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2013. т.6. № 3. С. 7-21.

<sup>78</sup> Хопкинс Т. Регулирование в США и его контекст. – Экономическая школа. 2006. № 3. С. 135-144.

использования этих средств. Мониторинг в последнем случае должен быть направлен как на государственные органы, так и на отдельные предприятия. Деятельность государственных органов должна оцениваться с точки зрения выбора видов регулирования и объёма государственной поддержки. Работа предприятий должна оцениваться с точки зрения эффективности расходования бюджетных средств государства.

Насущным вопросом для нашей страны является: как расходовать средства государственного бюджета на поддержку сферы бизнеса? В условиях падения бюджетных доходов из-за снижения мировых цен на нефть и антироссийских санкций всё более актуальна проблема эффективности государственного регулирования экономики. Падение ВВП в большинстве стран мира вызвало и снижение совокупного спроса на мировом рынке. В исследовании Всемирного Банка отмечается: «Высокий рейтинг в степени свободы предпринимательства не означает, что в стране отсутствует регулирование... Все страны, обладающие высоким рейтингом, регулируют экономическую деятельность, но делают это с меньшими затратами»<sup>79</sup>.

Данное положение ещё раз подчёркивает необходимость повышения эффективности государственного регулирования в России. Сегодня государственные структуры должны совершить переход от регулирования, нацеленного на экономический рост и расширение инфраструктурных объектов, к антикризисному регулированию. То есть не ослабление государственного регулирования, а изменение его форм, учитывающих мировой опыт поддержки национальной экономики, должны быть лозунгом сегодняшнего дня.

*Стадия 3. Возникновение новых институтов.* На этой стадии институты, понимаемые (по Д. Норту) в широком смысле как установление эффективных правил и соглашений для поведения фирм, должны изменяться в соответствии с изменением «бизнес - окружения». Последнее создаёт для предприятий и хозяйств или благоприятные возможности для развития, или ставит жёсткие барьеры для функционирования. Например, введение российским государством запрета на импорт продовольственной продукции из ряда западных стран

---

<sup>79</sup> The International Bank for Reconstruction and Development//The World Bank, Doing Business in 2006: Creating Jobs, Washington, September 2005

создаёт для предприятий и хозяйств новые прибыльные возможности развития. Тем самым для российских предприятий и хозяйств появляется удобный случай для создания новых вертикальных цепочек – от выращивания до реализации на продовольственном рынке России. Ослабление международной конкуренции создаёт крайне благоприятные возможности для развития российской аграрной сферы.

Здесь следует отметить, что одной из основных проблем развития аграрной сферы, обострявшейся за все годы существования России, был меньший объём государственной поддержки отрасли по сравнению с развитыми странами, особенно странами Европейского Союза. Присоединение страны к Всемирной Торговой Организации поставило возможности государства по поддержке сельского хозяйства и взаимосвязанных с ней отраслей в жёсткие рамки. Но даже в этих условиях уровень поддержки аграрной сферы государством был меньше поставленных ВТО ограничений. Активный импорт сельскохозяйственной и пищевой продукции из развитых стран создавал сильное давление на продовольственный рынок России, сужая возможности отечественных производителей по реализации своей продукции.

Таким образом, Россия продолжила неблагоприятную для сельского хозяйства тенденцию государственной поддержки, существовавшую в Советском Союзе. Все годы Советской власти функционировала система неэквивалентного межотраслевого обмена через занижение государственных закупочных цен, которые неизменно оказывались ниже себестоимости. Например, в 1960-1961 гг. государственные закупочные цены не покрывали 35% издержек по выращиванию на убой крупного рогатого скота. К 1980 г. этот разрыв сократился до 19,5%, к 1985 – до 7,5%, к 1986-1987 гг. – 3%. И лишь в последние годы Советской власти закупочные цены превышали себестоимость произведенной продукции<sup>80</sup>. Размеры и формы государственного вмешательства в развитие отрасли являются производными от сложившегося общественного мнения и от конкуренции между отраслями. Последние годы существования СССР создали благодаря

---

<sup>80</sup> Растянников В.Г. Особенности экономического роста в аграрном секторе России. 30-90-е годы XX века // Вопросы статистики, 2002. № 8. С.48-50.

либеральным пропагандистам образ сельского хозяйства как крайне неэффективного распорядителя государственной помощи. Абсолютная величина ценовых субсидий сельскому хозяйству в 1988-1991 гг. намного превышала расходы РСФСР на образование и здравоохранение вместе взятые. К 1990 году удельный вес расходов на сельскохозяйственные и продовольственные ценовые субсидии в общем объёме государственных расходов СССР достиг 20%. В частности, в 1989 году субсидии составляли 74% розничной цены говядины, 60% - свинины, 79% - баранины, 61% - цельного молока, 72% - масла, и даже цена хлеба субсидировалась на 20%<sup>81</sup>. Современное российское руководство, даже обладая достаточными финансовыми возможностями для поддержки отрасли, должно было учитывать это пропагандистское клише аграрной сферы.

При сопоставлении уровней государственной поддержки обычно сравниваются уровни текущей (ежегодной) поддержки государством сельского хозяйства. Между тем необходимо учитывать накопленный уровень государственной поддержки за ряд лет<sup>82</sup>. В качестве такого периода целесообразно рассматривать пятилетний (десятилетний) период. Именно за этот период чётко можно видеть отдачу от вложенных в отрасль средств и «снять» влияние колебаний «урожайных» и «неурожайных» лет. Для России, у которой свыше двух третей обрабатываемых площадей находится в зоне рискованного земледелия, это особенно важно. Поэтому современное сельское хозяйство нашей страны, имея каждый год отставание в уровне поддержки отрасли от развитых стран, располагало, при прочих равных условиях, худшими возможностями для развития. А субсидированный экспорт, обрушивавшийся каждый год на российский продовольственный рынок, только обострял это положение.

Аналогия, которую здесь возможно привести, следующая. Долгое время макроэкономисты старались определить причины распределения дохода между потреблением и сбережением. В

---

<sup>81</sup> Там же.

<sup>82</sup> Лукичев П.М. О показателе «накопленный уровень государственной поддержки сельского хозяйства» // Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. 2008.- №9. С. 74-77.

середине 1930-х возобладала точка зрения Дж. М. Кейнса, что данная зависимость определяется располагаемым доходом. Однако статистические данные, собранные в США и в других странах, уже с 1940-х годов стали показывать расхождение с данным подходом. В результате в макроэкономике с 1950-х годов возобладали подходы Фр. Модильяни и М. Фридмена, которые утверждали, что распределение дохода на сбережение и потребление определяется не доходом, а богатством. В нашем случае, не ежегодный, а накопленный за пять (десять) лет объём государственной поддержки должен служить базой для сравнения эффективности государственного регулирования аграрной сферы России с другими странами.

*Стадия 4. Выбор способа адаптации фирмы к мерам государственного регулирования.* Для отдельной фирмы существуют три способа действий на этой стадии: 1) адаптироваться; 2) бороться активно или пассивно за изменение «рамочных условий»; 3) сочетание первого и второго. Сегодня для каждого предприятия выбор способа адаптации определяется наступившим кризисом развития российской экономики. В частности, у предпринимателей МСБ (малого и среднего бизнеса), в условиях коронавирусных ограничений есть три возможности: переход бизнеса в онлайн-формат, переобучение сотрудников, трансформация бизнес-модели. В основном, у них преобладает стратегия выживания и/или пережидания кризисной ситуации. Но, как отмечает Д. Кривошеева-Медянцева, многие из предпринимателей выбирают и оппортунистический путь – намеренное нарушение ограничений, поиск обходных путей<sup>83</sup>.

Сегодня многие страны хотят после пандемии перейти к программам экологизации производства и, в том числе, к «зелёному» потреблению. В среднесрочной перспективе это приведёт к изменению условий торговли на мировых рынках. Вместо концепции «свободной» торговли (Free Trade), основанной на конкуренции по издержкам, будет

---

<sup>83</sup> Кривошеева-Медянцева Д.Д. Адаптивное поведение владельцев малых предприятий в условиях пандемии: институциональные барьеры, ловушки и оппортунизм. С. 49-54. В IV Российский экономический конгресс «РЭК-2020». Том VI. Тематическая конференция «Институты и институциональные теории» (сборник материалов)/ Составители А.П. Заостровцев, А.Е. Шаститко. – М., 2020.



господствовать концепция «справедливой» торговли (Fair Trade), основанной на ценностях «зелёного» образа жизни. Это означает, например, что более дешёвые, но выращенные по обычным технологиям продукты не будут конкурентными с «зелёными» продуктами. Ещё большая опасность угрожает энергетической отрасли и, в целом, промышленному производству РФ, ориентированным на экспорт. Создание совместимых с мировым рынком условий производства продукции и услуг является важнейшим элементом современного государственного регулирования.

В современных условиях работа предприятия в значительной мере зависит от «воздействия», оказываемого на менеджеров фирмы. Более эффективное воздействие на менеджеров (директоров) предприятия приводит к более эффективному использованию факторов производства на этой фирме, что, соответственно, ведёт к более эффективной работе данного предприятия. Дальше деятельность фирмы будет зависеть от того, насколько акционеры или бюрократы (политики) могут вновь воздействовать на менеджеров (директоров). В связи с этим подчеркнём, что конкретный выбор способа приспособления фирмы во многом зависит и от жизненного цикла фирмы. Фирма, которая находится в фазе становления, имеет относительно небольшие издержки адаптации к мерам государственного регулирования. Напротив, предприятие, находящееся в фазе зрелости или в фазе упадка, должно понести значительные издержки приспособления к государственному регулированию. Сейчас большинство предприятий Санкт-Петербурга адаптируются к пандемии путём перевода сотрудников на теле присутствие. Во многих фирмах в офисах осталось до 20 процентов персонала, в основном руководители. Многие бизнес-процессы организованы с учетом изменившихся условий. Число тех фирм, которые ничего не меняли в управлении и в организации производства, пытаясь просто переждать коронавирусный кризис, крайне невелико.

*Стадия 5. Реальные изменения во внутренней структуре фирмы и в механизме принятия решений.* Данные изменения напрямую зависят от мотивации фирмы. Наиболее часто встречаемыми являются: 1) фирма, максимизирующая прибыль;

2) фирма, действующая в соответствии с управленческими теориями и максимизирующая объём продаж. Большинство же российских фирм имеют сейчас форму предприятия, ориентированного на выживание (ПОВ). Предприятие, ориентированное на выживание, сокращает свои трансакционные издержки и, в зависимости от успешности этой операции, выживает или терпит банкротство. Именно это – сокращение как обычных, так и трансакционных издержек – является сейчас первоочередной задачей для каждого российского предприятия или хозяйства. Далее - после обеспечения выживания - фирмы расширяют свою экономическую деятельность или целиком самостоятельно, или используя дальнейшее государственное регулирование.

В связи с этим отметим, что кризисная ситуация, складывающаяся в экономике России, требует не столько усиления государственного вмешательства сверху, сколько предоставления большей самостоятельности предприятиям и хозяйствам в адаптации к кризису. Сверху невозможно определить все варианты, которые существуют в реальной экономике. Кто мог бы предположить сразу после августовского кризиса 1998 года, когда доходы на душу населения РФ упали более чем в два раза, что инвестиции, сделанные Коркуновым в производство элитного шоколада и конфет, окажутся столь выгодными?

*Стадия 6. Адаптировавшиеся фирмы предъявляют спрос на дальнейшее государственное регулирование.* На завершающей стадии адаптировавшиеся фирмы стремятся использовать государственное регулирование за счет раздвижения ограничительных рамок сверху и снизу и предъявляют требования на дальнейшее государственное вмешательство в экономику. Прежде всего это касается поддержки государством новых направлений бизнеса. Сегодня, это прежде всего, цифровая экономика. Кругооборот тем самым замыкается и начинается новый цикл.

Следовательно, эффективность государственного регулирования производна как от мер экономической политики, так и от стремления предприятий следовать ей. Многие предприниматели и менеджеры ждут сейчас усиления государственного регулирования экономики как средства

решения их проблем. Однако государственное регулирование не снимает с предприятий и хозяйств необходимости вести прибыльное производство, сопоставляя «издержки – выгоды» своих действий. Лучшая адаптация фирм к изменившейся «бизнес-среде» позволит увеличить доходы, а неспособность действовать самостоятельно – убытки. Воспользоваться этими потенциальными возможностями – задача, как российских предприятий, так и государства. Учёт рациональных ожиданий фирм должен быть обязательным элементом государственного регулирования современной экономики России.

Длительный период времени, примерно до начала 1980-х годов, государственное регулирование обеспечивало наилучшие условия для развития национальных рынков труда. Однако, в связи с усилением глобализации конкуренции в начале в развитых странах, а с 1990-х годов в странах с переходной экономикой стала нарастать тенденция к дерегулированию рынков труда. Она воплощается в концепции гибкости (флексибилизации) современного рынка труда. Политика гибкости на национальном рынке труда получает всё большее развитие в увеличении числа работающих по «гибкому» графику, с индивидуальными условиями найма, частично занятых работников, с распространением фриланса и самозанятости. Фактическое преобладание сейчас тенденции к дерегулированию современного рынка труда диктует, по нашему мнению, необходимость соответствующей гибкости системы высшего образования. Ramaley справедливо отметила, что работоспособные ответы и решения сегодняшних проблем высшего образования требуют новых способов обучения, новых способов совместной работы и новых определений и мер прогресса и успеха [Ramaley, 2014]<sup>84</sup>.

В целом, стремление государства с помощью регулирования стать гарантом обеспечения качества производимых товаров и оказываемых услуг зачастую приводит к тому, рыночная экономика перестаёт развиваться, лишаясь стимулов к деятельности.

---

<sup>84</sup> Ramaley J. A. The changing role of higher education: Learning to deal with wicked problems//Journal of Higher Education Outreach and Engagement. 2014. Vol. 18(3). – pp. 7–22.

Например, в США примерно одна треть рабочих мест в экономике теперь требует государственной лицензии<sup>85</sup>. Многие из этих лицензий имеют мало оснований для здоровья или безопасности. В частности, каждый штат предъявляет требование иметь лицензию для того, чтобы работать парикмахером. Чем работа парикмахера в штате Аризона отличается от работы парикмахера в штате Индиана? Такие меры государственного регулирования в первую очередь служат для того, чтобы работникам стало труднее входить в лицензированные сектора, что уменьшает конкуренцию для тех, кто уже получил лицензию. Однако ослабление конкуренции неизбежно приводит со временем к ухудшению качества товаров и услуг, порождая новый виток вмешательства государства в экономическую деятельность. Но любое вмешательство государственных органов стоит денег налогоплательщиков. Используя традиционный в экономике подход «Изддержки-Выгоды», можно отметить, что не всегда издержки государственного регулирования оказываются ниже обеспечиваемых ими выгод для граждан страны [Лукичѳв П.М., 2015]<sup>86</sup>. Более того, избыточное государственное вмешательство снижает конкурентоспособность национальных предприятий по сравнению с зарубежными. Фирмы, производящие продукцию в США, сталкиваются с бременем структурных затрат, вызванных государственным регулированием, на 20% больше по сравнению с компаниями основных торговых партнѳров<sup>87</sup>. Это требует временного проведения политики государственного дерегулирования национальной экономики. В общем, мы можем сделать следующий вывод. Государственное регулирование и государственное дерегулирование экономики как волны

---

<sup>85</sup> Kleiner M., Krueger A. Analyzing the Extent and Influence of Occupational Licensing on the Labor Market// Journal of Labor Economics. 2013. Vol. 31(S1), pp. S173–S202.

<sup>86</sup> Лукичѳв П.М. Государственное регулирование и его эффективность//Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. 2015. №38. С.139-144.

<sup>87</sup> Facts about manufacturing [Электронный ресурс]  
URL:[http://www.themanufacturinginstitute.org/Research/Facts-About-Manufacturing/~/\\_media/87E464D98EEE4AA99825C535989B2D87.ashx](http://www.themanufacturinginstitute.org/Research/Facts-About-Manufacturing/~/_media/87E464D98EEE4AA99825C535989B2D87.ashx) (дата обращения 18.01.2019)

постоянно сменяют друг друга в соответствии с эволюцией современной экономики.

На современном рынке труда национальное государственное регулирование может приводить также к странным последствиям. Например, в Дании работодатель имеет возможность увольнять людей быстро и с минимальным выходным пособием (в отличие от Швеции, где трудовой контракт может быть пожизненным), а уволенным работникам – получать достаточную компенсацию. Однако эта компенсация делает Данию «лучшей в мире стране для уволенных работников». Сейчас, в течение первых двух лет после увольнения (а раньше все одиннадцать лет) уволенные получают пособие в размере 90% предыдущего заработка. Датчане называют эту систему *flexicurity* – новообразование от слов *flexibility* (гибкость) и *security* (защищённость)<sup>88</sup>.

Государственное регулирование сегодня всё больше раздваивается между целями экономической эффективности, борьбы с монополизмом и целями социальной справедливости. Далеко не всегда вмешательство национального государства способно гармонично соединить эти цели. Для экономики XXI века характерен переход от господства крупных компаний, занятых в сфере материального производства, что было характерно ещё в середине «нулевых», к преобладанию фирм сферы цифровой экономики, что полностью проявилось уже к середине «десятих» годов. Новые лидеры, скромно называющие себя «суперзвёздами», характеризуются высокой рыночной капитализацией и относительно небольшим числом персонала. Например, у цифровых компаний с огромной рыночной оценкой и рыночной долей, как правило, мало активов. В 1990 году три ведущих автопроизводителя в Детройте имели номинальные доходы в размере 250 млрд. долл. США, рыночную капитализацию в размере 36 млрд. долл. США и 1,2 млн сотрудников. В 2014 году у трёх ведущих компаний в Силиконовой долине была выручка в размере 247 миллиардов долларов, а рыночная капитализация - более 1 триллиона долларов, и всего 137 000 сотрудников<sup>89</sup>. Такие радикальные

---

<sup>88</sup> Бут М. Почти идеальные люди. Вся правда о жизни в «Скандинавском раю». М., Эксмо. 2017.

<sup>89</sup> A Virtually New World//The Economist August 4<sup>th</sup> 2016.

технологические изменения, приведшие к преобладанию фирм сферы услуг, не меняют, однако, экономических целей цифровых гигантов. Государственному регулированию приходится сталкиваться со старыми проблемами на новом уровне технологий.

Серьёзным последствием глобализации сегодняшней экономики является возрастающее стремление транснациональных компаний минимизировать налоги, избегая, по мере возможности, уплаты в странах, покупающих их товары и услуги. Особенно эта тенденция характерна для цифровых гигантов – Facebook, Amazon, Google и др. Европейская комиссия считает, что цифровые фирмы платят подоходный налог в среднем 9,5% по сравнению с 23,2% для фирм с «традиционными бизнес-моделями»<sup>90</sup>. Особенно преуспел в этом Google. За один только 2014 год компания Google вывела из-под налогообложения €10,7 млрд, используя в качестве прослоек голландские и ирландские компании, сообщила Reuters со ссылкой на отчетность Google Netherlands Holdings BV. Выручка Google Netherlands за 2014 год, сформированная главным образом за счёт лицензионных платежей от ирландского подразделения Google, где аккумулируется большая часть доходов, полученных Google от работы за пределами США, была практически в полном объеме перенаправлена зарегистрированной в Ирландии же, но базирующейся на Бермудских островах компании Google Ireland Holdings. В результате Google сумел уклониться от уплаты как американского налога на прибыль корпораций (на Бермудах его нет), так и от европейских налогов на репатриацию доходов. А Google Netherlands, в которой не числится ни одного сотрудника, выплатила в казну Нидерландов лишь €2,8 млн. Благодаря использованию налоговых схем, доходы Google от работы за пределами США облагаются налогами по эффективной ставке в 6%, что примерно вчетверо ниже ее среднего уровня<sup>91</sup>.

---

<sup>90</sup> 8 A tech-taxing tangle/The Economist. December 6<sup>th</sup> 2018.

<sup>91</sup> Google увел от налогообложения от налогообложения €11 млрд. с помощью «сэндвича». 19 февраля 2016 г. [Электронный ресурс]  
URL:[http://www.rbc.ru/technology\\_and\\_media/19/02/2016/56c726249a79476b04b9c0d1?utm\\_source=gismeteo&utm\\_medium=news&utm\\_campaign=gism\\_top7](http://www.rbc.ru/technology_and_media/19/02/2016/56c726249a79476b04b9c0d1?utm_source=gismeteo&utm_medium=news&utm_campaign=gism_top7) (дата обращения 12.03.2019)

Таким образом, можно сделать вывод, что современное государственное регулирование от количественной поддержки отдельных предприятий и отраслей эволюционирует в сторону решения качественных проблем современной экономики.

В настоящее время все российские университеты озабочены написанием учебно-методических комплексов по дисциплинам и прохождением аккредитации с наборами централизованных нормативов, которые никак не связаны с целью повышения качества образования за счёт оптимального соответствия между изменившимися требованиями к выпускникам и формами, содержанием и методами образования. Автор согласен, что практически все централизованные нормативы являются ресурсными и не имеют никакого отношения к качеству образовательных услуг, а введённые МОН РФ показатели воспринимаются научной общественностью как политический трюк [Балацкий, Екимова, 2014, с.16]<sup>92</sup>.

Гибкие подходы по отношению к изменениям, происходящим на рынке труда, требуют перемен в государственном регулировании рынка образовательных услуг. Сегодня реальный период от появления запроса работодателя на новые знания, умения, навыки должен пройти через обсуждение и утверждение профстандартов, создания на их основе образовательных программ, подготовку новых специалистов в течение четырёх-пяти лет. В итоге, в лучшем случае, через пять (шесть) лет появляются работники с нужными знаниями, умениями и навыками. В США эти изменения, как видел автор во время стажировки, вносятся сразу же, в странах Европейского Союза – год, максимум два. Избыточное государственное регулирование высшего образования РФ удлиняет период реагирования ВУЗов на изменения, происходящие на рынке труда. Государственное регулирование российского высшего образования, если использовать метод аналогий, всё больше уподобляется родителю, который продолжает указывать что и как именно должен делать его взрослый ребёнок. Если продолжать усиливать государственное вмешательство в систему высшего

---

<sup>92</sup> Балацкий Е.В., Екимова Н.А. Академическая результативность высших экономических школ России//Terra Economicus. 2014. Т.12. №1. С. 13-27.

образования, то наш национальный рынок труда будет продолжать отставать по уровню производительности труда и инновационности производства.

Дерегулирование высшего образования должно проявиться в усилении самостоятельности университетов, в более тесном контакте с работодателями, с немедленным внесением изменений в учебный процесс в соответствии с запросами фирм. Например, сегодняшние университеты в США озабочены продвижением культуры инноваций, как долгосрочного тренда, воздействующего на систему образования<sup>93</sup>. Для это важно ранжировать новые технологии образования по степени их важности, чтобы они соответствовали реальной интенсификации обучения.

Сейчас, в условиях пандемии COVID-19, запросы на государственное вмешательство меняются, подчас причудливым образом. Так, Brynjolfsson et al., (2020) обнаружили, что люди, работающие из дома, с большей вероятностью будут требовать UI (пособия по безработице) по сравнению с людьми, которые всё ещё добираются до работы и, вероятно, работают в отраслях, предоставляющих основные услуги<sup>94</sup>. Меры государственного регулирования в первые месяцы пандемии привели к необычным последствиям: уровень бедности в Америке, вероятно, упал, поскольку американцы получили чеки на 1200 долларов, а пособия по безработице были увеличены на 600 долларов. в неделю. Marokey and Evermore, в свою очередь, провели исследование, которое может переоценить степень, в которой увеличенные пособия по безработице заменяют полную компенсацию работникам в случае безработицы. По его результатам было выявлено, что 60 процентов претендентов на страхование по безработице

---

<sup>93</sup> Johnson L., Adams Becker S., Cummins M., Estrada V., Freeman A., Hall C. NMC Horizon Report: 2016 Higher Education Edition. 2016. Austin, Texas: The New Media Consortium. -56 p.

<sup>94</sup> Brynjolfsson, Erik, Seth Benzell, and Daniel Rock. 2020. "Understanding and Addressing the Modern Productivity Paradox." MIT Work of the Future Research Brief. <https://workofthefuture.mit.edu/research-post/understanding-and-addressing-the-modern-productivity-paradox/>



работают в отраслях, где средняя общая сумма компенсации превышает среднее недельное пособие (UI)<sup>95</sup>.

Современные технологии ставят новые проблемы для модификации государственного регулирования. Искусственный интеллект, Интернет вещей, роботизация и автоматизация производства, создали, как было показано в предыдущем разделе, новые вызовы для регулирования экономики со стороны государства. Предприниматели, персонал фирм, потребители всё чаще выступают против идеи безликих машин, лишаящих людей свободы действий. Предписанность того, как нужно поступать в производственном процессе, или в выборе покупок, или в личной жизни давит на индивидуумов, ущемляя их интересы. Это проблема, значение которой будет только расти по мере того, как искусственный интеллект станет повсеместным в компьютерных системах, на которых основан наш современный мир. Цифровизация экономики стала ведущим трендом совершенствования современной экономики, а число промышленных роботов растёт с каждым годом.

На наш взгляд, не нужно воспринимать опасения людей относительно использования искусственного интеллекта, как проявления «луддизма» на новом витке технологий.

Положительное или отрицательное воздействие окажут роботы или искусственный интеллект на экономическое развитие, на человеческое сообщество зависит от людей, которые пишут эти алгоритмы, интерпретируют их результаты и действуют в соответствии с ними. Задача государственного регулирования, на наш взгляд, и состоит в том, чтобы поставить чёткие рамки для людей, пишущих алгоритмы, в определении эффективного использования новых технологий. Следует согласиться, что сейчас правительственному чиновнику или руководителю может быть удобно винить в своих ошибках какой-то «мошеннический» алгоритм<sup>96</sup>.

Кто должен выступать субъектами «нового государственного регулирования»? Технологические компании, занимающиеся цифровой экономикой. Их действия часто являются политически ангажированными и превышающими

---

<sup>95</sup> Marokey Sawo, Evermore Michele. 2020. “Unemployed Workers and Benefit Replacement Rate: An Expanded Analysis.” Tech. rep.

<sup>96</sup> Blame not the robot but the human behind it. Financial Times. 30 December 2020, p. 14

сферу бизнеса. Примером служит ситуация в январе 2021 года, когда без решения суда компании Facebook, Apple выступили против действующего президента США. Instagram и Facebook — заблокировали его аккаунты временно, а Twitter — навсегда. Google удалил из своего магазина приложение Parler, созданное либертарианцем Джоном Матце в качестве «основанной на свободе слова» альтернативы крупным платформам. Amazon, представлявший соцсети услуги хостинга, отключил Parler от своих серверов. Таким образом, «новое государственное регулирование», ставящее чёткие рамки деятельности компаний цифровой экономики, является велением времени.

Что должно быть объектом «нового государственного регулирования»? Этические кодексы, написанные этими компаниями и регламентирующие использование ИИ (искусственного интеллекта), и их соблюдение. Государственное регулирование в данном случае должно быть направлено на избежание дискриминации данных, так как частичные наборы данных, используемые в современных системах искусственного интеллекта, могут привести к социальному неравенству, политическим, расовым и сексуальным предрассудкам.

Проведенный нами анализ показывает, что избыточное государственное регулирование как самого рынка труда, так и системы высшего образования, препятствует эффективному развитию институтов современного рынка труда. Действенное совершенствование данных институтов возможно лишь за счёт усиления гибкости рынка труда и соответствующей этому гибкости системы высшего образования.

### **2.3. ДИСКРИМИНАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА**

Дискриминация на национальных рынках труда имеет место в течение долгого времени. Ещё Аристотель отмечал её, заявляя, что худшей формой неравенства является пытаться сделать неравные вещи равными. Рабочее определение дискриминации, которое мы будем использовать на протяжении данного раздела: *дискриминация существует, когда к равным на рынках труда обращаются неравно или, к неравным обращаются одинаково.* Стремление к равенству и

справедливости побудило правительства большинства стран мира, включая Россию, принять законы, официально запрещающие дискриминацию, и применять меры государственного регулирования по её снижению. В частности, в Российской Федерации, в соответствии с Трудовым кодексом, каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Цель данного раздела: выявить современные тенденции дискриминации на рынках труда и объяснить причины «живучести» дискриминации, несмотря на официальные её запреты. Среди видов дискриминации будет проанализирована дискриминация по линии «граждане – мигранты», «мужчины – женщины», работники старших возрастов. Последнее будет сделано в отдельной главе.

В теории вопроса отметим Г. Беккера, Нобелевского лауреата по экономике, который первым включил дискриминацию в круг тем экономического анализа. Гэри Беккер доказывал, что предприниматель, который имеет власть на рынке и желание дискриминировать, будет уменьшать заработные платы и снижать найм работников, к которым он испытывает неприязнь. Таким образом, он будет на конкурентном рынке труда иметь меньшую прибыль, чем его толерантные коллеги. Чтобы как-то логично объяснить такое поведение Г. Беккер вводит «антиблаго» в аргумент функции полезности работодателей как дополнительную переменную, отвечающую за неприязнь к представителям чужого пола или другой расы<sup>97</sup>. По нашему мнению, концепцию Беккера можно назвать интересной, но считать её логичной и объясняющей реальные экономические процессы вряд ли. Цель предпринимателя, - извлечение максимума прибыли, - остаётся нереализованной при такой трактовке.

К. Эрроу, так же Нобелевский лауреат по экономике, отмечал, что «...теория рационального выбора не нуждается во введении дополнительных переменных»<sup>98</sup>. Критика нереалистичности концепции Беккера привела к

---

<sup>97</sup> Becker G.S. The Economics of Discrimination. - University of Chicago Press, Chicago. - 1957

<sup>98</sup> Arrow K. What has Economics to Say about Racial Discrimination? // The Journal of Economics Perspectives. 1998. Vol. 12. № 2. P. 91–100.

возникновению новых концепций, объясняющих дискриминацию на рынке труда, и, прежде всего, - теории статистической дискриминации. Наиболее полно, наряду с работами Arrow<sup>99</sup> она представлена в трудах Phelps<sup>100</sup> Статистическая дискриминация акцентирует внимание на асимметрии информации на рынке труда, на «само сбывающемся пророчестве» о производительности работника, определяемой по внешним признакам. В качестве таких внешних признаков обычно указывались возраст, цвет кожи, национальность. Сегодня таким «сигнальным» признаком часто выступает диплом об образовании. По нашему мнению, уязвимым местом этой теории, как и предшествующей, является предположение, что предприниматель больше действует с желанием дискриминировать часть работников, чем получать прибыль. Чтобы снизить нереалистичность теории статистической дискриминации Altonji J., Pierret C. указали<sup>101</sup>, что статистическая дискриминация реально влияет только на первоначальные условия труда и зарплату работника. Затем, когда работодатель в процессе труда объективно оценит потенциал работника, то первоначальные условия занятости могут быть изменены.

В последние 10-15 лет на национальных рынках труда проявляются новые тенденции в дискриминировании рабочей силы. В частности, всё больший процент молодых людей в развитых странах и в России получают высшее образование. Далеко не все из них работают после окончания обучения на рабочих местах, требующих диплома ВУЗа. Рекрутеры, нанимая персонал на вакантные места, считают наличие диплома преимуществом кандидата по сравнению с работником, не имеющим диплома. Отсутствие диплома воспринимается ими как сигнал о не мотивированности и не компетентности кандидата. В результате обладатели дипломов ВУЗа, даже работая на рабочих местах, не требующих степени,

---

<sup>99</sup> Arrow K.J. The Theory of Discrimination. In: Ashenfelter, O., Rees, A. (Eds.), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton University Press. – 1973. – pp. 3-33

<sup>100</sup> Phelps E.S. The Statistical Theory of Racism and Sexism // *The American Economic Review*. – 1972. – № 62(4). – p. 659-661.

<sup>101</sup> Altonji J., Pierret C. Employer Learning and Statistical Discrimination // *Quarterly Journal of Economics*. – 2001. – № 116(1). – p. 313-350.

часто достигают лучших финансовых результатов по сравнению с работником, не обучавшимся в ВУЗе. Например, в сегодняшних США, как минимум 16% официантов имеют степень бакалавра<sup>102</sup>. По сути, это вид дискриминации по отношению к работникам, не имеющим высшего образования и трудящимся на рабочих местах, не требующих компетенций степени бакалавра или магистра. Он возник в последние 10-15 лет в России и в развитых странах<sup>103</sup>. Данный вид дискриминации является, по нашему мнению, следствием относительного перепроизводства специалистов высшей квалификации.

Асимметрия информации на рынке, являющаяся общей причиной статистической дискриминации, имеет, к сожалению, много форм проявления и сегодня. Так, Биркелунд Г., Риндзак О.Т. отмечают, что на рынке труда Норвегии<sup>104</sup> при просмотре резюме работодателями существует дискриминация по именам и фамилиям соискателей. В США сохраняются при анализе резюме предпочтения работников мужчин по сравнению с женщинами, выпускников «традиционных» колледжей и университетов по сравнению с дистанционными и т.д. Некоторые предубеждения работодателей, как, например, предубеждение, что молодые женщины менее склонны к построению карьеры именно за счёт упорного труда приводят к тому, что женщины теряют мотивацию к совершенствованию трудовых навыков<sup>105</sup>. Б. Тагаров подчёркивает также<sup>106</sup>, что статистическая дискриминация, проводимая государством, имеет с точки зрения непродуктивных затрат более негативные последствия, чем дискриминация в частном секторе. Кроме того, применение статистической дискриминации на практике

---

<sup>102</sup> All must have degrees. The Economist 3<sup>rd</sup> February 2018 p. 51.

<sup>103</sup> Лукичёв П.М. Экономика высшего образования России: государственное регулирование или дерегулирование? // Перспективы науки и образования. – 2017. № 4(28). – с.23-27.

<sup>104</sup> Биркелунд Г., Риндзак О.Т. Дискриминация по имени: опыт исследования на норвежском рынке труда // Социологические исследования. – 2014. – № 12(368). – с. 37-40.

<sup>105</sup> Moro A. Theories of Statistical Discrimination and Affirmative Action: A Survey // Netherlands: North Holland. – 2011. – № 1A. – p. 133-200.

<sup>106</sup> Тагаров Б.Ж. Влияние статистической дискриминации на поведение работников на рынке труда с асимметричной информацией // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 2. – С. 841-854. doi: 10.18334/et.6.2.39789

приводит к ухудшению экономического положения не только дискриминируемых работников. Персонал, который по мнению дискриминирующих, имеет преимущество по наличию диплома, цвета кожи, паспорта гражданина данной страны лишается стимулов к конкуренции и перестаёт совершенствовать свои трудовые навыки.

Таким образом, у теории статистической дискриминации, как и у концепции Г. Беккера, существует уязвимое место. Повторим: это предположение, что предприниматель больше действует с желанием дискриминировать часть работников, чем получать прибыль. Стремление платить равным неравную оплату их труда и получать за счёт этого прибыль выступает движущей силой дискриминации. С этой позиции принципиальным является вопрос: как в обществах, декларирующих социальную справедливость, появляются и сохраняются неравные?

Зададим и другие «неудобные» вопросы. Каковы экономические выгоды привлечения мигрантов на национальный рынок труда? Прежде чем анализировать выгоды обычно называется причина: снижение уровня рождаемости, которая не позволяет стране осуществить простое воспроизводство населения. Промежуточный вопрос: почему важно осуществить простое воспроизводство населения? Кто конкретно является инициатором трудовой миграции: сами мигранты, принимающая страна, или...? Почему ещё полвека назад люди во всех странах работали там, где они родились, и почему сейчас это не так? Специфическое объяснение причин трудовой миграции даёт П. Коллиер. По его мнению, «трудящиеся, переселяющиеся из бедных стран в богатые, выбирают для себя новую социальную модель. В результате их производительность резко возрастает<sup>107</sup>. На наш взгляд, получается достаточно странная картина: житель Афганистана или Камеруна считает, что социальная модель родной страны его не устраивает и он становится иммигрантом в Германии. Получается, что Германия должна ждать и молиться сколько человек в Чаде или в Сирии примут решение стать мигрантом. По нашему мнению, *каждая из сторон миграционного*

---

<sup>107</sup> Коллиер П. Исход: как миграция изменяет наш мир. М.: Издательство Института Гайдара, 2016.

*процесса, - мигрант, посредник, принимающая страна, - ищут свою экономическую выгоду, превышающую их издержки по миграции.* Считать, что какая-либо из трёх этих сторон альтруистична, по меньшей мере наивно.

В анализе дискриминации на современном рынке труда, по нашему мнению, следует выделить последствия в краткосрочном и в долгосрочном периодах.

В краткосрочном периоде народное хозяйство принимающей страны получает несомненные выгоды. Прежде всего, текущая выгода для экономики страны - прежнее количество ресурса – «трудоспособное население», - которое уже невозможно за счёт коренного населения страны. Местное население сразу же радуется «заполненности» «грязных», «непрестижных» для коренного населения, рабочих мест. Поэтому в начале население страны одобряет приток мигрантов. Наличие мигрантов на «грязных» работах позволяет местным работникам занять более высококвалифицированные, более креативные, более престижные рабочие места. Происходит в среднем смещение вверх уровня оплаты труда коренного населения. Поэтому трудовая миграция приветствуется местным населением в краткосрочном периоде.

Мигранты готовы работать за заработные платы, уровень которых значительно ниже, чем у местных работников. Это позволяет работодателям принимающей страны делать свою продукцию дешевле, и, следовательно, более конкурентоспособной на отечественном и мировом рынках. Сами мигранты получают заработные платы за такой труд в несколько раз больше, чем они могли бы получать у себя на родине. Иммигранты, как правило, не равны в экономическом положении между собой. Среди мигрантов наблюдается градация по уровню развитости профессионального рынка труда страны донора, и, как следствие, возможность получать более высокую (низкую) оплату и иметь более лучшие (худшие) условия труда в принимающей стране. Рассмотрим для примера современный российский рынок труда. Здесь трудовые мигранты из Киргизии, Таджикистана и Узбекистана, занимая сходные трудовые позиции с мигрантами из других государств СНГ и Грузии, имеют меньшую оплату и худшие условия труда. Как следствие, их подавляющая часть занимает рабочие

места, не требующие никакой квалификации. Типичной траекторией среднеазиатских мигрантов, имеющих опыт работы на Родине, является нисходящая трудовая мобильность на рынке труда России. Большинство из них меняет сферы деятельности, уходя в торговлю, строительство и другие виды деятельности, характеризующиеся плохими условиями труда и слабо востребованные российскими работниками<sup>108</sup>. Более того, даже за высококвалифицированный труд на родине они получают в несколько раз меньше, чем за неквалифицированный труд в принимающей стране. К. Марсал приводит следующие факты. Порядка 3 500 филиппинских врачей переквалифицировались для работы младшим медицинским персоналом только за 2000 – 2003 гг. Большинство из них иммигрировали в США. Медсестра там получает в четыре-шесть раз больше, чем врач на Филиппинах<sup>109</sup>. Аналогичные процессы происходят и внутри стран. Мегалополисы (Лондон в Великобритании, Москва в России) «высасывают» из регионов кадры социальной сферы, оставляя их ни с чем, что расширяет неравенство не только между странами, но и между регионами страны.

Ещё одной гранью современного процесса миграции в развитые страны, прежде всего в ЕС, является то, что даже не имея работы, а получая пособие иммигранты живут гораздо лучше, чем на родине. Для чего это нужно принимающей стране? Дело в том, что живущие на пособия мигранты оказывают существенную поддержку национальному рынку труда: они создают «давление» на работающих граждан, заставляя их смириться с неповышением заработной платы (см. пример Германии дальше). Для объективности анализа выделим и минус привлечения мигрантов в краткосрочном периоде. Наличие большого числа мигрантов тормозит развитие (применение) научно-технического прогресса в отраслях их большого присутствия. В целом, *в краткосрочном периоде*

---

<sup>108</sup> Мукомель В.И. Мигранты из среднеазиатских государств на российском рынке труда: профили, занятость, профессиональная мобильность. С. 51-52. В IV Российский экономический конгресс «РЭК-2020». Том XI. Тематическая конференция «Экономика труда» (сборник материалов)/ Составители В.Е. Гимпельсон, И.А. Денисова. – М., 2020.

<sup>109</sup> Марсал Катрин. Кто готовил Адаму Смиту? Женщины и мировая экономика.- М.- Альпина Паблишер. – 2017. – 200 с



**экономические выгоды явно преобладают над социальными проблемами** (различие культур, религий, понижение уровня заработных плат в ряде отраслей, захват определенных видов деятельности представителями определенной национальности и т.п.).

Выделим закономерности применения работодателями дискриминации на различных рынках труда. Появление «неравных» работников определяется, по нашему мнению, на современных рынках труда двумя причинами: 1) государственное регулирование рынка труда, 2) развитость конкуренции на конкретном рынке. Последняя причина подразумевает, что чем более квалифицированный труд работников требуется для данного рынка и чем более работодатели нуждаются в продуктах и услугах этого рынка, тем меньше дискриминация.

Действие первой причины мы поясним на примере США, а действие второй, - на примере России.

Правительство США при президенте Трампе ввело жёсткие миграционные ограничения. Особенно пострадало сельское хозяйство, где фермеры нанимали раньше, в основном, местных работников, а сейчас это стало практически невозможно и преобладали мигранты, как официальные, так и неофициальные. В результате, по свидетельству CalAgJobs, организации, которая работает, чтобы связать фермерские предприятия с соискателями, по всей стране, есть два рабочих места в сельском хозяйстве для каждого нового ищущего работу<sup>110</sup>. Усиление глобализации агропромышленного производства существенно повлияло на перераспределение миграционных потоков<sup>111</sup>. Так, в Великобритании, как и в других развитых странах Европейского Союза, в 1990-е и 2000-е годы привлекались для уборки овощей и фруктов работники

---

<sup>110</sup> Walter J. Help wanted: how farmers are tackling a labor shortage. [Электронный ресурс] URL: <https://www.agriculture.com/farm-management/estate-planning/help-wanted-how-farmers-are-tackling-a-labor-shortage> ( дата обращения 02.10.2018)

<sup>111</sup> Лукичев П.М., Москалев М.В. Дискриминация на национальных рынках труда: современные тенденции и проблемы/ VI ЛУЖСКИЕ НАУЧНЫЕ ЧТЕНИЯ. СОВРЕМЕННОЕ НАУЧНОЕ ЗНАНИЕ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА. Материалы международной научной конференции. Санкт-Петербург, 2018. Издательство: Ленинградский государственный университет им. А.С. Пушкина (Санкт-Петербург). – с. 208-213.

из Польши, сейчас в меньших размерах – из Болгарии и Румынии.

Для сегодняшнего российского рынка труда, и, особенно, рынка труда Санкт-Петербурга проблема применения труда мигрантов, как внешних, так и внутренних, является актуальной. На сегодняшний день рынок труда Санкт-Петербурга насчитывается 3 млн. 100 тыс. работников, причем петербуржцев из них - 2 млн. 200 тыс. Остальные 900 тыс. – это привлеченные трудовые ресурсы, в том числе из Ленинградской области (450 тыс.), стран ближнего и дальнего зарубежья. Санкт-Петербург – был и остаётся привлекательным местом для соискателей<sup>112</sup>.

В целом, по нашему мнению, возникновение и существование дискриминации объясняется традиционным намерением предпринимателя максимизировать прибыль. Оно достигается за счёт снижения издержек на оплату труда дискриминируемых работников. Наиболее чётко оно проявляется сегодня по линии «местные – приезжие», или точнее «работники-граждане – работники-мигранты». Рассмотрим ситуацию с Германией.

В развитых странах дискриминация официально запрещена и общество в последние годы предпринимает значительные усилия по уменьшению фактически сложившихся форм дискриминации. В России также согласно Трудовому кодексу, принятому в 2001 году, каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах, и может их получать независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного или социального положения, возраста, а также обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Но эти запреты де-факто относятся только к гражданам государства. Современные национальные экономики, чтобы выстоять в условиях глобальной конкуренции, широко практикуют привлечение рабочей силы из менее развитых стран.

В связи с относительным старением населения Федеративная Республика Германии, как и ряд развитых стран,

---

<sup>112</sup> Об особенностях рынка труда <https://spb.hse.ru/news/166145070.html>

столкнулась с проблемой нехватки рабочей силы. Для решения демографической проблемы на рынках труда в развитых странах ещё в 1970-е годы были предложены два разных пути развития. Один из них условно может быть назван «германский», второй – «японский». Последний был основан на всемерном сокращении трудоёмкости производства за счёт внедрения робототехники и наукоёмких технологий, а первый был связан с интенсивным приглашением рабочей силы из-за рубежа (в основном, из Турции) для работы на немецких предприятиях. Сохранение трудоёмких технологий обеспечивалось за счёт низкой заработной платы мигрантов, но для самих мигрантов, которые сравнивали её с заработной платой на родине, она казалась высокой. Фактическая дискриминация в заработной плате между работниками - немцами и приезжими казалась первому поколению мигрантов приемлемой. К тому же мигранты, приезжающие в Германию, получают определённые социальные гарантии. Эти гарантии касаются потери работы, пособий на детей и т.д., чтобы мигранты постепенно «встраивались» в социальное государство. Такая ситуация воспроизводится из поколения в поколение. Однако второе поколение мигрантов, выросшее параллельно своим немецким сверстникам, не хочет подвергаться дискриминации и трудиться на низкооплачиваемых и непрестижных работах. Поскольку пособия социального государства позволяют им и их семьям нормально существовать, то у мигрантов второго поколения нет особого стимула работать. Социальные, культурные, религиозные противоречия в обществе нарастали, ставя под сомнение экономические решения.

Все 1990-е годы Германия имела торговый дефицит. Это потребовало от руководства страны смены экономической политики, прежде всего, по отношению к коренному населению страны. Поскольку трудоспособное население больше всего опасалось потерять работу, чем добиться повышения заработной платы, то появилась политика «новой дискриминации».

Рост зарплаты между 2000 и 2007 гг. был около 1% в сравнении с 3,5% по ОЭСД, то есть значительно ниже, чем в других развитых странах. Плюс произошло разделение

соглашений по зарплате между профсоюзами и союзами предпринимателей не по отраслям, как было раньше, а по предприятиям. Это позволило увеличить зарплату наиболее умелым работникам при её стагнации для низкоквалифицированных<sup>113</sup>. Поэтому Германия так маниакально привлекает мигрантов. Именно давление со стороны большого числа неквалифицированных рабочих - мигрантов на рынок рабочей силы позволяет удерживать стоимость единицы рабочей силы на низком уровне, позволяющем немецкой продукции быть конкурентоспособной на мировых рынках. Как-то случайно оказывалось, что наиболее умелыми работниками были коренные жители, а низкооплачиваемыми работниками – мигранты.

Каковы экономические последствия политики «новой дискриминации»? Они крайне противоречивы. С одной стороны, в Германии с 1995 г. по 2011 г. стоимость единицы рабочей силы снизилась до 75% (1995 г. =100%), в то время как во Франции только до 90%, а в США возросла до 110%. Это позволило экспортной продукции Германии продолжать быть конкурентоспособной на мировых рынках. Однако, одновременно доля доходов верхнего дециля, зарабатывающих в Германии за 1995 - 2011 гг. возросла с 31% до 40%, в то время как во Франции она осталась за эти годы на уровне 30%<sup>114</sup>. Самым же отличительным последствием германского пути стало более медленное, относительно других развитых стран, изменение структуры экономики.

В развитых странах сейчас в структуре экономики уменьшается доля материального производства и пропорционально возрастает доля сферы услуг. Соответственно уменьшается доля рабочей силы, занятой в материальном производстве (с одновременным возрастанием её производительности), и возрастает доля рабочей силы, занятой в сфере услуг. Поскольку приток в сферу услуг, во- многом на непрестижные и «грязные» работы связан с занятием этих рабочих мест дискриминируемыми группами населения (мигрантами, женщинами и т.п.), то адаптация предприятий и

---

<sup>113</sup> The good and bad in Germany's economic model are strongly linked. The Economist. July 8<sup>th</sup>, 2017.

<sup>114</sup> The Economist. May 27<sup>th</sup>, 2017

национальных экономик развитых стран, включая Германию и Россию, к глобализации мирового хозяйства происходит за счёт дискриминируемых групп работников.

Для того, чтобы подтвердить это положение, обратимся к статистике занятости мигрантов в развитых странах.

Таблица 2. Доля мигрантов в общей занятости (в %) по секторам экономики, 2018 г<sup>115</sup>.

	Канада	ЕС-28	США
Домашняя работа	60	52	46
Гостеприимство	31	25	24
Складирование и хранение	31	19	23
Здравоохранение	27	11	17
Служба безопасности и уборки	30	21	30

Отметим, что в отрасли здравоохранение мигранты заняты в основном на должностях, требующих низкой квалификации.

По нашему мнению, *чем ниже доля работников в сфере материального производства, тем выше заинтересованность фирм в технологическом совершенствовании*. Меньшее количество работников в США (и по сравнению с тем, что раньше; и по сравнению с Китаем) производит большее количество качественной продукции. Чем выше сохраняется доля работников в сфере материального производства, тем значит национальная экономика медленнее приспосабливается к внешним изменениям, консервируя прежний технологический уровень, как это происходит в Германии и Италии. Сейчас в мире доля работников, занятых в обрабатывающей промышленности, снизилась менее 15%. Только один из 10 британских рабочих, один из одиннадцати американских, но один из пяти немецких рабочих заняты ныне в обрабатывающей промышленности<sup>116</sup>.

Из традиционного курса экономики мы знаем, что в краткосрочном периоде фирмы, приспосабливаются к изменениям в бизнес – среде за счёт изменений одного фактора

<sup>115</sup> International Migration Outlook 2020. <https://www.oecd.org/migration/international-migration-outlook-1999124x.htm>

<sup>116</sup> Politicians cannot bring back old-fashioned factory jobs. The Economist. January 14<sup>th</sup>, 2017.

производства – труда. Это происходит, за счёт дерегулирования рынка труда. Персонал фирмы по стабильности занятости разделяется на несколько групп. Тем самым, вокруг каждого индивидуального капитала образуются пульсирующие поля занятости. По мере удаления от центра ядра происходит ухудшение условий найма (по статусу в фирме, по срокам заключения контракта, по уровню заработной платы и т.д.). Именно за счёт изменения численности последней (где преобладают дискриминируемые группы работников) и смежной к ней групп фирмы приспособливаются к колебаниям конъюнктуры рынка на свою продукцию. Те же процессы протекают и на общенациональном уровне, позволяя обеспечить устойчивое развитие<sup>117</sup>.

Поэтому бессменный канцлер ФРГ А. Меркель призывает привлекать мигрантов: «Я уверена, что если мы решим эту крайне сложную задачу, связанную с приемом и интеграцией такого большого потока людей, то завтра это откроет нам новые возможности»<sup>118</sup>. Лучше адаптироваться к изменениям конъюнктуры мирового рынка за счёт изменения численности мигрантов, чем за счёт своих работников.

Таким образом, дискриминация на рынках труда по линии «мигранты- работники – работники-граждане» играет ведущую роль в экономиках всех развитых стран мира. На примере Германии видно, что привлечение работников-мигрантов позволяет национальной экономике решить следующие задачи: а) снизить стоимость единицы рабочей силы, б) адаптироваться к изменениям мировой конъюнктуры. Одновременно увеличивающиеся потоки работников-мигрантов порождают на уровне национальной экономики: а) медленные изменения структуры экономики, б) серьёзные социальные проблемы. Только время покажет, насколько политика «новой дискриминации» в Германии окажется результативной.

Для России результативность такой политики играет важную роль, поскольку в 2020 году продолжились и даже

---

<sup>117</sup> Чекмарев О.П., Конев П.А. Устойчивое развитие: подходы к определению//Известия Международной академии аграрного образования. – 2018. - №38. – с. 109-113.

<sup>118</sup> Перемитин Г. Меркель призвала видеть в притоке беженцев новые возможности для Германии. <http://www.rbc.ru/politics/31/12/2015/5684c8cd9a79474ec5c9dc51> (дата доступа 05.01.2016).

усугубились неблагоприятные тенденции демографической ситуации в Российской Федерации. По отчёту Счётной палаты за 9 месяцев 2020 года число умерших превысило число родившихся в 1,4 раза. За 9 мес. умерло 1 285, 2 тыс. чел. (на 5,9% больше чем за 9 мес. 2019 года). Родилось - 983 тыс. чел. (на 5,6% меньше чем за 9 мес. 2019 года)<sup>119</sup>. В предыдущие годы эти негативные тенденции во-многом сглаживались на российском рынке труда за счёт притока мигрантов трудоспособного возраста. В минувшем году вследствие введённых ограничений в передвижении из-за коронавируса приток мигрантов резко сократился. Он был положительный, но смог компенсировать естественную убыль населения только на 20%. Всё это по-новому поставило вопрос о роли мигрантов в развитии российского рынка труда.

Дискриминация мигрантов используется, чтобы понизить национальные издержки производства, сделать экономику более конкурентоспособной и инвестиционно-привлекательной. Давление низких уровней зарплат и худших условий труда мигрантов на местных работников, на издержки труда позволяет народному хозяйству страны или региона быть конкурентоспособным. В частности, выгоды, которые имеют российские фирмы от такой дискриминации, мы можем видеть по двум направлениям. Во-первых, это более низкие зарплаты, чем, например, у петербуржцев, и, во-вторых, экономия на социальных выплатах. Последствия первого и второго со знаком «плюс» – это более низкие издержки, чем у россиян, и выпуск конкурентоспособной по издержкам продукции. Это создаёт возможность существования многих предприятий в России. Следовательно, делает российскую экономику в целом инвестиционно-привлекательной для иностранных фирм. В отличие от Гэрри Беккера, я считаю, что дискриминирующий предприниматель имеет меньшие издержки в краткосрочном периоде по сравнению с издержками не дискриминирующих фирм. То есть, если какой-либо рынок труда существует и развивается, то он имеет экономическую эффективность. По этой же причине автор не согласен с П. Коллиером, который утверждает, что «нет никаких научных оснований считать, что

---

<sup>119</sup> Доклад Счетной палаты за 9 месяцев 2020 г. Оперативный доклад за январь–сентябрь 2020 года (ach.gov.ru)

миграция приносит экономические выгоды странам, в которые приезжают мигранты, или странам, из которых они уезжают; единственный, кто получает бесспорные преимущества, – это сами мигранты»<sup>120</sup>.

Дискриминация нужна развитым странам и России, чтобы предприниматели могли осуществлять жёсткое давление на национальный рынок труда. Помимо более низких зарплат на сложившийся рынок труда давят безработные мигранты. Наличие безработных используется как средство давления на занятых, чтобы они лучше работали и знали, что в любой момент могут быть заменены. Мигранты очень хорошо подходят здесь. Особенно активно на протяжении десятилетий эта схема действует в США. И Западная Европа, и Россия лишь применяют американский опыт к своим условиям. В краткосрочном периоде это даёт свои экономические плюсы. Но существуют два последствия, которые могут возникнуть в долгосрочном периоде. Первое – это постоянная профессиональная сегрегация между гражданами и квази-гражданами. Второе – это большие социальные издержки и межнациональные проблемы. Вопрос, который является дискуссионным: что больше – экономические выгоды или социальные издержки, которые несёт страна от дискриминации на рынках труда? Сегодня, когда пандемия COVID-19 резко сократила возможности привлечения и использования труда мигрантов, развитые страны вынуждены идти по пути цифровизации экономики и автоматизации большинства бизнес-процессов. Насколько сохранятся эти тенденции после окончания пандемии?

Характеризуя долгосрочные последствия миграции, выделим следующие. Многие страны привлекают мигрантов, имеющих «корни» в этой стране, не ради них самих, а ради «второго поколения», которое будет соответствовать ценностям данной страны (Израиль, Финляндия). Стран, которые сознательно ориентируются на приток квалифицированных мигрантов, мало. Среди них США, Канада и в последние годы Австралия за счёт привлечения выпускников-иностранцев

---

<sup>120</sup> Коллиер П. Исход: как миграция изменяет наш мир. М.: Издательство Института Гайдара, 2016.



австралийских ВУЗов. Другие страны выборочно приветствуют квалифицированных мигрантов по тем профессиям, которые не заполнены местными жителями. В качестве примера, отметим Германию и программистов.

Подчеркнём, что предшествующий анализ затрагивал, в основном, процессы миграции в развитых странах, называющих себя демократическими, либеральными, и в Российской Федерации. Миграция оказывает сильное влияние и на рынки труда ряда «недемократических» государств, которые также являются центрами притяжения мигрантов. Кувейт, Саудовская Аравия, ОАЭ заинтересованы в притоке временных трудовых мигрантов, которые обеспечивают их работой и предоставляют доступ мигрантов к системе социального обеспечения. Специфическим центром притяжения, например, индийцев в эти страны являются «мусульманские банки». Целый ряд государств, как например, Турция, Пакистан, Иордания, не берут на себя никаких обязательств по обеспечению беженцев, ограничивают доступ к национальной системе социального обеспечения, привлекают иностранную донорскую помощь на содержание иммигрантов, то есть «зарабатывают» на беженцах. Следствием применения абсолютно разной миграционной политики является положение, когда в Дубае коренное население составляет только 5 процентов, а все остальные – трудовые мигранты. Противоположная ситуация в Японии, которая практически закрыта для иммигрантов.

Особые и конфликтные проблемы в трудовую миграцию внесла пандемия COVID-19. Трудовая миграция из-за пандемии COVID-19 существенно снизилась в 2020 году. Так, в США, Чили, Японии, Южной Корее с середины апреля до середины июля она упала до нуля. В Германии и в Норвегии после снижения к концу этого периода восстановилась до почти 50 процентов, а в Швеции – до 100 процентов. В целом за 2020 год по OECD (развитым странам), по данным International Migration Outlook 2020, трудовая миграция по сравнению с предыдущим годом составила 24%<sup>121</sup>.

Пандемия лишней раз показала неравноправность экономической и социальной составляющих миграции, и

---

<sup>121</sup> International Migration Outlook 2020. <https://www.oecd.org/migration/international-migration-outlook-1999124x.htm>

политизированность решения проблем миграционной политики. Поясним это положение на примере мигрантов из стран Восточной Европы в ЕС. С одной стороны, правительства стран Центральной и Восточной Европы пытаются защитить своих граждан от пандемии, закрывая границы для пересечения и вводя локдауны. С другой стороны, страны Восточной Европы хотят угодить своим влиятельным западноевропейским коллегам, продемонстрировать приверженность европейской интеграции и развивать экономические связи, которые приносят пользу трудящимся-мигрантам и правительствам, которые в них нуждаются<sup>122</sup>. Попытки национальных правительств ввести карантинные ограничения политически блокируются обвинениями в установлении «политико-медицинской диктатуры» в Румынии<sup>123</sup>, в продолжения модели усиления исполнительной власти и захвата власти правительством Орбана в Венгрии<sup>124</sup>. Аналогичные обвинения выдвигаются и в Польше. В результате коронавирусный кризис превратил бедное и переполненное жильё иммигрантов, неравный доступ к медицинскому обслуживанию (или его отсутствие), и бесчеловечные условия труда в серьёзную угрозу общественному здоровью для многих трудящихся-мигрантов. Как подчёркивает Hristova (2020), интеграция европейского рынка труда создает «разрыв в географии производства и социального воспроизводства», когда «задачи поддержания здоровья, социальных сетей и социальной защиты перекладываются на родную страну»<sup>125</sup>.

Проблемы с привлечением мигрантов из-за рубежа, в основном, начинаются со второго поколения, которое «правдами и неправдами» появляется и вырастает в

---

<sup>122</sup> Paul R. Europe's essential workers: Migration and pandemic politics in Central and Eastern Europe during COVID-19. *Eur Policy Anal.* 2020;6:238–263. 10.1002/epa2.1105

<sup>123</sup> Ungureanu, B. (2020). 5 Milioane de Romani Au Fost Declarati Infractori. S-a Instaurat Dictatura in Romania! Acuzatii Incendiare Ale Lui Viorel Catarama. *Capital*, June 20, 2020

<sup>124</sup> Adam, Z. (2020). Ultra-orthodoxy and selective voluntarism: How has Viktor Orbán's authoritarian populist regime weathered the pandemic? *European Policy Analysis*, 6(2), 277–292. 10.1002/epa2.1103

<sup>125</sup> Hristova, T. (2020). Morbid mobilities. *Identities: Journal for Politics, Gender and Culture Lockdown Theory | COVID-19* (April). Retrieved from <https://identitiesjournal.edu.mk/index.php/IJPGC/announcement/view/43>

принимающей стране. Они выросли «почти» рядом с местными сверстниками, имеют аналогичные потребности, не сравнивают свой уровень жизни с уровнем жизни страны их родителей. Поэтому их труднее дискриминировать, они сложнее соглашаются на «грязные» рабочие места. Остаётся только одно объективное основание для их дискриминации: худший уровень образования, но и это к «третьему» поколению может исчезнуть. Уровень рождаемости, который у их родителей был выше, чем у коренных жителей, сравнивается с местным населением. Если в экономическом плане представители «второго поколения» мигрантов схожи с жителями принимающей страны, то в плане религиозном, в плане системы ценностей их интересы, особенно у представителей низкоквалифицированного труда, существенно расходятся с коренными жителями страны. Они чаще продолжают жить в гетто, объединяющих выходцев из арабских, африканских стран. Например, при въезде в Брюссель с севера, со стороны Парижа это очень чётко заметно. Среди мигрантов, в среднем, выше доля населения, живущего на пособия принимающей страны.

Следовательно, исходя из ранее отмеченных тенденций, возникает необходимость нового привлечения мигрантов. Круг замыкается и кругооборот привлечения мигрантов продолжается.

Особняком относительно выделенных ранее тенденций стоит Япония, которая в условиях сокращения и старения населения, стремясь остаться мононацией сделала ставку на привлечение на свой рынок труда большего числа женщин. Это было одним из ключевых элементов «абономики» (по фамилии бывшего премьер-министра Японии). В результате перемен проводившихся последние 10-15 лет участие женщин в рабочей силе Японии выше, чем в США. Но - опять же, как и в США - многие из них находятся на временных рабочих местах низкого уровня: половина из 2,5 млн. увеличения числа работающих женщин с 2013 года занята «непостоянной» работой. Другими словами: меньше безопасности, меньше оплаты и меньше обучения<sup>126</sup>. Кроме того, сохранились гендерные недостатки

---

<sup>126</sup>Emmott Bill. Japan's Far More Female Future: Increasing Gender Equality and Reducing Workplace Insecurity Will Make Japan Stronger. Oxford University Press, 224 pages

Японии: меньше женщин в ведущих университетах и в науке; нехватка мест в детских учреждениях (для ухода за детьми).

Проанализируем ещё один вид современной дискриминации на рынке труда: дискриминация по линии «Мужчины – женщины». Дискриминация по линии «мужчины – женщины», в основном, проявляется по двум главным направлениям: меньшей средней заработной платы женщин и меньшей представленностью женщин, чем мужчин, на высокооплачиваемых и престижных должностях. Например, в среднем отношение заработной платы женщин в Российской Федерации к заработной плате мужчин составляет 72,6%<sup>127</sup>. В глобальном масштабе заработок женщин на 24 процента меньше, чем у мужчин, и даже в таких странах, как Германия, где политика всё больше поддерживает женскую занятость, женщины в среднем зарабатывают почти в два раза меньше дохода, чем получают мужчины, в течение своей жизни<sup>128</sup>.

Если рассматривать второе направление дискриминации, то здесь ситуация складывается ещё более напряжённо. Так, только 7% правительственных лидеров, 15% членов совета директоров и около 3% руководителей были женщинами. Из компаний Fortune 500 в США лишь 23 возглавлялись женщинами; в Великобритании лидеры FTSE 100 включали только семь женщин. Всемирный экономический форум рассчитал в 2017 году, что, учитывая, как медленно меняются вещи, для закрытия гендерного разрыва потребуется 217 лет, хотя женщины в развитых странах сейчас образованы как мужчины (в нескольких странах и более) и составляют 47% мировой рабочей силы<sup>129</sup>.

Дискриминация продолжает сохраняться, несмотря на то, что она противоречит и Конвенции МОТ 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№ 100), и статье 3 Трудового кодекса РФ, где говорится, что «Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах

---

<sup>127</sup> Женщины и мужчины России – 2016 г. Федеральная служба государственной статистики. с.64. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2016/wo-man16.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2016/wo-man16.pdf) (дата обращения 07.12.2020)

<sup>128</sup> Cichon, R. 2014. “A Long Way to Go Towards Equality: An Actuarial Estimation of Gender- Specific Lifetime Income Gaps in Selected European Countries.” Background paper for Progress of the World’s Women 2015–2016. UN Women, New York

<sup>129</sup> If 50% GEO were women//The Economist July 7<sup>th</sup> 2018, p. 54.

или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника»<sup>130</sup>. То есть дискриминации по полу в соответствии с законом быть не может. В реальности дискриминация работников по полу, как мы показали ранее, существует, *и во многом это возможно из-за их неопределённого правового статуса*, которое даётся уточнением в Трудовом кодексе РФ того, что не может быть расценено как дискриминация: «не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите»<sup>131</sup>. Это даёт возможность работодателям толковать положение работающих женщин иначе, чем для обычных работников, особенно в том, что касается своих предпочтений и заботы государства.

Дискриминация женщин по сравнению с мужчинами на работе проявляется в оплате их труда в краткосрочном периоде и в долгосрочном периоде. В краткосрочном периоде это проявляется в более низкой заработной плате относительно их коллег-мужчин. Причём различие нарастает по мере увеличения возраста работников. В долгосрочном это получает воплощение в «гендерном разрыве» в пенсиях женщин по сравнению со средней пенсией мужчин старше 65 лет. Данные 2019 г. показывают, что в среднем пенсионный доход женщин в ЕС на 29 процентов ниже, чем у мужчин. Наибольшая разница в Люксембурге, где женщины получают 44 процента, чем мужчины. В Нидерландах – 40%, в Германии – 37%, во

---

<sup>130</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации (Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ) с изменениями и дополнениями на 20.11.2017. – М.: Эксмо-пресс, 2017. 224 с.

<sup>131</sup> Там же.

Франции – 31%, в Ирландии – 29%, в Финляндии – 22%, в Венгрии – 10%, в Дании – 7%<sup>132</sup>.

В целом, дискриминация по линии «мужчины-женщины» порождается, на наш взгляд, двумя видами сегрегации: горизонтальной профессиональной сегрегацией и вертикальной профессиональной сегрегацией. Первая означает преимущественную женскую занятость в менее оплачиваемых секторах экономики и на должностях с меньшей заработной платой, чем у мужчин. Вторая связывается с тем, что женщины представлены на руководящих должностях значительно реже, чем мужчины, и чем ранг управления выше, тем представленность женщин меньше.

Изменение сложившейся на рынке труда ситуации связывается или с естественным развитием событий, когда женщины постепенно в результате конкуренции будут улучшать своё положение. Для этого есть две объективные предпосылки: а) более высокий (с 2010 г.) в ОЕСД уровень образования женщин, б) разница в уровнях оплаты и должностях женщин и мужчин наиболее высока среди лиц предпенсионного возраста и поэтому данные различия в последние десятилетия резко снижаются. Другое направление действий для ликвидации гендерного неравенства связано с мерами государственного регулирования. Оно получило название квотирование.

Идея квотирования достаточно проста. Если в фирме занято 40% женщин, то среди руководителей низшего, среднего и высшего звеньев должно быть не меньше 40% женщин. В наибольшей мере государственное регулирование рынка труда с помощью квотирования применялось в последние десятилетия в Западной Европе. Официальная его цель – подорвать монополию мужчин на занятие руководящих должностей. Действительно монополия всегда ухудшает положение дел. На рынке труда это может быть, например, монополия возраста, или монополия нации, или монополия пола. Монополизм блокирует возможности развития и приводит к принятию однобоких решений. Поэтому с данной целью можно

---

<sup>132</sup> Gender Gap. Financial Times. 8 February 2021 p.1.

согласиться. Её реализация порождает, однако, серьёзную экономическую проблему.

На практике возникает «дискриминация наоборот», то есть дискриминация, направленная против работников-мужчин. Если вводится такое квотирование, то обязательно кто-то из мужчин, подходящих для данной должности по возрасту, квалификации, опыту работы и другим параметрам, не займёт свое место. Принципы конкуренции и мотивации работников к труду нарушаются, ущемляя их чувство справедливости и понижая итоговую эффективность фирмы. Первоначальные попытки ввести квотирование в странах ЕС натолкнулись на законодательные ограничения из-за прецедента. В конце 1990-х в одном небольшом немецком городке садовник не мог попасть на должность (не руководящую!), потому что место было квотировано за женщиной. Он выиграл дело в Европейском суде, после чего в странах ЕС официально квотирование не действовало.

Вторая попытка началась за пределами ЕС, - в Норвегии. В 2008 году Норвегия обязала свои листинговые компании резервировать не менее 40% мест в Советах директоров для женщин под угрозой роспуска фирмы. Это было сделано, не смотря на возражения акционеров и при уровне участия женщин в высшем руководстве в 8%. После этого, в 2014 году Европейский Союз решил усилить государственное вмешательство в функционирование рынка труда. Были введены квоты в 30% для женщин в Советах директоров крупных акционерных компаний с ориентиром в 40% к 2020 году. По нашему мнению, такое решение унижительно по отношению к женщинам, сделавшим карьеру исключительно своими усилиями, и ослабляет позиции национальной экономики в глобальной конкуренции.

Каковы же реальные результаты данной меры государственного регулирования? Процент женщин, являющихся членами Советов директоров компаний, котирующихся на фондовом рынке, превысил 40% в Норвегии и Франции, 30% - в Германии и Италии, составил 27% в Англии<sup>133</sup>. Для сопоставления в США, где ситуация развивалась

---

<sup>133</sup> The Old-Girls' Network//The Economist February 17<sup>th</sup> 2018, p.55.

без государственного вмешательства, аналогичная доля женщин составила 20%. У всех стран, участвующих в данном новшестве, национальные экономики не стали функционировать хуже и не откатились резко назад в глобальной конкуренции. Это главное позитивное последствие данной меры государственного регулирования, которое надо объективно признать. Побочным негативным последствием стало то, что некоторые фирмы, возможно, платят только на словах идее женского лидерства, создавая феномен «двукратности», статистического объединения компаний, в котором ровно две женщины-директора [Chang et al., 2018]<sup>134</sup>. Автор предполагает, что это напрямую связано со средним числом женщин-директоров в советах S & P 500 в исследуемый ими период (2004-13гг.), который был 1,92. Выбрав двух женщин, фирмы могут заявить, что они имеют женское представительство «выше среднего». Ещё одним результатом квотирования стало участие одних и тех же женщин-руководителей в трёх и более Советов (19%). Правда в сравнении с 15% мужчин<sup>135</sup> это не выглядит так уж странно.

Исследования последствий квотирования экономистами показывают отсутствие экономической эффективности. Так Smith N. отмечает, что аргументы в пользу увеличения гендерного разнообразия в советах директоров варьируются от обеспечения равных возможностей до повышения эффективности работы фирм, но эмпирические результаты неоднозначны и зачастую отрицательны. Текущее исследование не оправдывает гендерные квоты с точки зрения экономической эффективности [Smith, 2014]<sup>136</sup>. Comi S., в свою очередь, подчёркивает, что достоверные результаты показывают, что гендерные квоты не влияли на прибыльность фирмы и оказывали либо негативное (в случае Франции и Испании), либо статистически не значимое (в случае Бельгии) влияние на

---

<sup>134</sup> Chang E. H., Milkman K. L., Chugh D., Akinola M. Diversity thresholds: How social norms, visibility, and scrutiny relate to group composition//Academy of Management Journal. Advance online publication. 2018. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2017.0440>

<sup>135</sup> Skirting boards//The Economist February 17<sup>th</sup> 2018, p.10

<sup>136</sup> Smith N. Gender quotas on boards of directors. Aarhus, Denmark & Bonn, Germany. Aarhus University & IZA//World of Labor, 2014: Vol. 7. pp. 1-10. <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.7>



производительность [Comi et al, 2017]<sup>137</sup>. Более того, вызванная государством цель квотирования, – увеличение представительства женщин в Советах директоров публичных компаний, – отдаляет женщин от достижения равенства в оплате и в условиях труда, поскольку последние продолжают сохраняться [Georgeac, Rattan, 2019]<sup>138</sup>.

Привела ли политика квотирования к главной цели – ликвидации монополии мужчин на занятие руководящих должностей и резкому снижению разницы в оплате труда? Нет. В той же Норвегии только 7% крупных компаний возглавляются боссами-женщинами, а в Великобритании почти 90% женщин работают в компаниях, которые платят им меньше, чем их коллегам мужчинам<sup>139</sup>. Ведущей тенденцией развития современного рынка труда является усиление его гибкости. Одним из проявлений которой служит тенденция к расширению неполной занятости, которой значительно чаще пользуются женщины, чем мужчины. Разрыв в оплате труда проявляет тенденцию к увеличению в странах, где широко распространена неполная занятость, в которой чрезмерно представлены женщины, например в Великобритании, Нидерландах и Республике Корея. Там, где женщины, занятые неполный рабочий день, зарабатывают меньше, чем их коллеги-женщины, работающие полный рабочий день, ежемесячный гендерный разрыв в оплате труда оказывается ещё больше, если в расчёты включаются работающие неполное рабочее время<sup>140</sup>.

Надо ли бороться с дискриминацией на рынках труда или рынок решит эту проблему сам? Проблему дискриминации современные развитые страны активно пытаются решить за счёт усиления государственного вмешательства на рынки труда

---

<sup>137</sup> Comi S., Grasseni M., Origo F., Pagani L. 2017. Where women make the difference. The effects of corporate board gender quotas on firms' performance across Europe//Working Papers. 2017. Vol. 367. University of Milano-Bicocca, Department of Economics. available at:

[https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db\\_name=ESPE2016&paper\\_id=685](https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=ESPE2016&paper_id=685)

<sup>138</sup> Georgeac O., Rattan A. Progress in women's representation in top leadership weakens people's disturbance with gender inequality in other domains//*Journal of Experimental Psychology: General*. 2019. Advance online publication.

<http://dx.doi.org/10.1037/xge0000561>

<sup>139</sup> Time to narrow the gap//Financial Times 29 March 2018

<sup>140</sup> Time to narrow the gap//Financial Times 29 March 2018.

и введения системы квотирования. Получается, что деятельность частного бизнеса и его возможность продвигать по карьерной лестнице наиболее способных отвергается. Вместо неё вводится выдвижение сотрудников по половому признаку. Это порождает для европейских компаний целый ряд проблем. Проведение политики квотирования не означает ли «дискриминации наоборот» по отношению к мужчинам? Не унижительно ли это по отношению к выдающимся женщинам – руководителям, добившимся этого своим трудом, а не – по половому признаку? В условиях глобализации современной экономики осуществление политики квотирования ослабляет или усиливает позиции стран, проводящих её? По нашему мнению, замена рынка государственным вмешательством серьёзно ослабляет позиции европейской экономики в глобальной конкуренции.

Таким образом, применение политики квотирования для ликвидации дискриминации женщин на рынках труда выявило, как мы и показывали ранее<sup>141</sup> ограниченность возможностей государственного регулирования. Во многом создание возможностей для развития карьеры женщин связано с расширением использования отцами отпусков по уходу за ребёнком, предоставление более качественных услуг по уходу за детьми. Только длительный период времени даст точный ответ на вопрос об эффективности квотирования.

Следовательно, данная форма государственного вмешательства не устраняет дискриминацию женщин на современном рынке труда, а лишь маскирует его. Естественный, рыночный путь развития побуждает женщин улучшать свои позиции на рынке труда, усиливая его конкурентоспособность. Амбициозность в экономике современных женщин намного выше, чем у мужчин. Во всех развитых странах, включая и РФ, среди 15-летних, рассчитывающих на карьеру с высоким статусом, такую как законодатели, старшие должностные лица, менеджеры и

---

<sup>141</sup> Лукичёв П.М. Государственное регулирование и его эффективность//Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. 2015. №38. С.139-144.

специалисты, процент девочек больше, чем мальчиков [ОЕСД (2006)]<sup>142</sup>.

. Карьерные перспективы женщин, конкурирующих на свободных (нерегулируемых) рынках труда, выглядят сейчас более предпочтительно, чем у мужчин. Исследование LinkedIn показало, что женщины, достигающие должности директора, делают это быстрее, чем их коллеги-мужчины. Так, в США женщины попали туда через 9,8 года после окончания университета, а мужчины после 10,9 лет<sup>143</sup>.

---

<sup>142</sup> OECD, PISA 2006 Database, Table A4.1. [www.oecd.org/edu/eag2012](http://www.oecd.org/edu/eag2012) ;  
URL: <https://www.oecd.org/education/EAG2012%20%20Country%20note%20-%20Korea.pdf>

<sup>143</sup> The Economist 2019 A small step for women//The Economist March 9<sup>th</sup> 2019b, p. 59

## ГЛАВА 3. РАБОТНИКИ СТАРШИХ ВОЗРАСТОВ

### 3.1. ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ И РАБОТНИКИ СТАРШИХ ВОЗРАСТОВ

В 2019 году впервые на Земле людей старше 65 лет стало больше, чем в возрасте до пяти лет. Изменения, вызванные старением населения, оказывают значительное воздействие и на экономику, и на общество в будущем.

Обсуждение проблем эффективности работников старших возрастов интенсифицировалось в России в связи с проектами постепенного увеличения возраста выхода на пенсию для мужчин и женщин. Цель данной главы – проанализировать зарубежный опыт трудовой деятельности работников старших возрастов и выявить возможности его эффективного использования в современных российских реалиях. Термин «работники старших возрастов» мы используем применительно к трудоспособным сотрудникам, которые продолжают работать после достижения возраста, необходимого для получения пенсии.

Этот институт противопоставляется автором институту «пенсионеры». Противопоставление отражает не только разные грани анализа места граждан старших возрастов в обществе и в экономике, но и направленность на них макроэкономической политики: социальная политика для «пенсионеров» и экономическая политика для «работников старших возрастов». Почему используется термин «работники старших возрастов», а не пенсионеры? Потому что пока современный человек работает, то он живёт. Перефразируя известное латинское высказывание *Dim spiro spero* («Пока дышу надеюсь») можно сказать: «Пока работаю – живу».

Институт «работники старших возрастов» анализируется автором, в основном, в экономическом аспекте. Здесь, по нашему мнению, следует выделить несколько направлений анализа: а) значение и роль работников старших возрастов в создании национального ВВП, б) значение и роль работников старших возрастов как растущего сегмента потребительского рынка, в) обеспечение равных условий занятости на

национальном рынке труда. Наибольшее внимание будет уделено последнему направлению.

Более общее направление исследования получило название age-ism (эйджизм). Термин «эйджизм» (ageism) был впервые введен доктором Робертом Батлером (Robert Butler) в 1968 году. Уже через год 'ageism' вошёл в Oxford English Dictionary. В наиболее развёрнутом виде «эйджизм» был определён Батлером следующим образом. «Эйджизм можно рассматривать как систематические стереотипы и дискриминацию людей, потому что они старые так же, как расизм и сексизм достигают этого с помощью цвета кожи и пола ... эйджизм проявляется в широком спектре явлений, как на индивидуальном, так и на институциональном уровне - стереотипы и мифы, откровенное презрение и неприязнь, простое незаметное избегание контактов и дискриминационные практики в отношении жилья, работы и услуг всех видов" (Butler (1969), p. 245; Butler (1989), p.139)<sup>144</sup>. Позднее им были выделены четыре типа эйджизма.

На современном рынке труда происходит ряд изменений, как демографических, так и экономических, и социальных, и политических, которые влияют, по нашему мнению, на необходимость изменения положения работников старших возрастов. Мы выделяем следующие ключевые факторы, воздействующие на этот процесс: государственное регулирование, технологии, уровень доходов и образ жизни населения страны, укрепление здоровья работников старших возрастов, дискриминация по возрасту.

Сильное влияние на занятость работников старших возрастов оказывает государственное регулирование. Так, в Нидерландах ярко выраженный позитивный эффект имели реформы программ социального обеспечения и пенсионных программ с середины 1990-х годов с целью создания более сильных стимулов для продолжения работы в пожилом возрасте. В результате их действия в настоящее время уровень участия выше обычного пенсионного возраста 65 лет с середины 1990-х годов увеличился на 15 процентных пунктов

---

<sup>144</sup> Butler R.N. (1969). Age-ism: Another Form of Bigotry//The Gerontologist. # 9. P. 245; Butler R.N. (1989). Dispelling ageism//Annals of the American Academy of Political and Social Science. #503. P.139

для мужчин (почти в три раза в уровнях) и на 6 процентных пунктов для женщин (почти в четыре раза выше)<sup>145</sup>.

Данное направление государственного регулирования опирается на всё расширяющееся желание работников старших возрастов трудиться. В глобальном масштабе 39 процентов пенсионеров говорят, что они прекратили работать рано. По данным Aegon Retirement Readiness Survey 2017 34% в Японии, 29% в США и в Великобритании, 26% в Канаде и, в целом, в мире 18% сегодняшних работников ожидают работать после 70 лет. Согласно опросу, проведенным Исследовательским институтом по оказанию помощи сотрудникам (EBRI), 79% работников США ожидают дополнить свой пенсионный доход, работая на зарплату<sup>146</sup>.

Для сравнения в Российской Федерации по опросу, проведённому 29 июля 2018 г. Фондом общественного мнения, 54% трудоспособных россиян собираются на пенсии работать<sup>147</sup>.

Отметим также, что решение работника старшего возраста продолжить трудовую деятельность часто связано с влиянием на него супруга (супруги). Мужчины и женщины принимают совместные пенсионные решения, и человек с большей вероятностью продолжит работать, если его супруга или её супруг работает дольше<sup>148 149</sup>. Следовательно, больше мужчин, вероятно, продолжит работать, если их жена будет работать, а сильный рост участия женщин в рабочей силе, вероятно, будет иметь своё положительное влияние на участие мужчин в рабочей силе.

В России, как подчёркивает Богданова Е.А., в возрастной группе достигших пенсионного возраста наблюдается

---

<sup>145</sup> , Kalwij A., Kapteyn A., de Vos K. Why Are People Working Longer in the Netherlands?, NBER Chapters, in: Social Security Programs and Retirement around the World: Working Longer National Bureau of Economic Research, Inc. 2018. p.23.

<sup>146</sup> Steverman B. Working Past 70: Americans Can't Seem to Retire. URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-07-10/working-past-70-americans-can-t-seem-to-retire>

<sup>147</sup> Доходы на пенсии. URL: <https://fom.ru/Ekonomika/14079>

<sup>148</sup> Schirle T. 2008. Why Have the Labor Force Participation Rates of Older Men Increased since the Mid-1990s? //Journal of Labor Economics. 2008. №26(4). p.549-594

<sup>149</sup> Bloemen H., Hochguertel S., Zweerink J. 2015. Joint Retirement of Couples: Evidence from a Natural Experiment// IZA Discussion Paper. 2015. № 8861, Institute for the Study of Labor, Bonn.

существенная гендерная асимметрия<sup>150</sup>. Численность женщин значительно превышает численность мужчин. По данным Росстата в 2018 г. на 1000 мужчин в возрасте от 55 до 59 лет приходилось 1249 женщин, в возрасте от 60 до 64 лет приходилось 1412 женщин, а в возрасте от 65 до 69 лет приходилось 1599 женщин<sup>151</sup>. В соответствии с этим, *проблемы занятости работников старших возрастов имеют в РФ ярко выраженный гендерный аспект*. Учитывая, что в 2015 г. средняя продолжительность жизни населения составила 71,3 года, в том числе мужчин — 65,92 года, а женщин — 76,71 года<sup>152</sup>, то можно констатировать отсутствие принципов равенства и справедливости для мужчин и женщин старших возрастов в России. Если данная ситуация сохранится, то выйдя на пенсию в 65 лет мужчины РФ в среднем могут наслаждаться пенсионным обеспечением меньше года, а женщины России, выйдя на пенсию в 60 лет, – 16,7 лет<sup>153</sup>.

Существенное и всё возрастающее влияние на эффективность деятельности работников старших возрастов оказывает развитие технологий. Под технологией понимается применение научных знаний в практических целях, особенно в промышленности<sup>154</sup>, или в более широком смысле, технология относится к методам, системам и устройствам, которые являются результатом научных знаний, используемых в практических целях<sup>155</sup>. Таким образом, под технологией автор подразумевает не только технические, но и организационные улучшения. Отметим также междисциплинарный характер решения проблемы.

В наиболее явном плане, взаимозависимость между технологическим развитием и современными работниками

---

<sup>150</sup> Богданова Е.А. Трудовые отношения с участием пенсионеров: забота или манипуляция? //Журнал исследований социальной политики. 2016. Том 14. №4. – с.535-550.

<sup>151</sup> Число женщин на 1000 мужчин соответствующей возрастной группы. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#)

<sup>152</sup> Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2016. Стат. сб. М.: Росстат, 2016.

<sup>153</sup> Там же.

<sup>154</sup> Oxford Dictionary of English (3 ed). Edited by Stevenson A. Oxford: Oxford University Press, 2010.

<sup>155</sup> Collins English Dictionary. Thirteenth Edition. Glasgow: Harper Collins Publishers, 2018.

старших возрастов проявляется сегодня в возрастании применения роботов. Для ряда развитых стран была вскрыта чёткая корреляция между повышением среднего возраста работников и увеличением спроса на роботов. Abeliansky и Prettner выявили, что рост числа роботов на тысячу работников возрастает в два раза быстрее, чем падение роста населения. Это означает, что если население страны сокращается на один процент, то рост плотности роботов возрастает на 2%<sup>156</sup>. Acemoglu и Restrepo обнаружили, что в период с 1993 по 2014 годы страны, которые больше всего инвестировали в робототехнику, были теми, население которых стареет быстрее всего. Авторы придерживаются эмпирического правила: повышение коэффициента старения на десять пунктов связано с увеличением количества роботов на 0,9 на тысячу рабочих<sup>157</sup>. По мнению Acemoglu и Restrepo старение населения является крупнейшим влиянием, объясняющим почти 40% различий в количестве роботов, представленных в стране. Существуют, на наш взгляд, две причины, объясняющие такую зависимость. Первая из них связана с необходимостью заменить труд тех, кто по возрасту покидает состав рабочей силы, и облегчить физический труд стареющих сотрудников. Вторая причина вызвана созданием растущего рынка по уходу за людьми, которые больше не могут заботиться о себе, и требующего применения медицинских и сервисных роботов.

При правильной общей тенденции, выявленной учеными, в национальном разрезе эта взаимозависимость не выглядит так радужно. Пример КНР, которая является крупнейшим производителем роботов с 36% мирового производства<sup>158</sup> показывает, что старение населения происходит быстрее, чем возрастает производство роботов. Кроме того, внутри даже «благополучных» по демографии развитых стран, как Британия и Франция, есть отрасли, где процент работников в возрасте,

---

<sup>156</sup> Abeliansky A., Prettner K. Automation and Demographic Change//Working Paper 05 2017, University of Hohenheim, Faculty of Business, Economics and Social Science. – 34 p

<sup>157</sup> Acemoglu D., Restrepo P. Demographics and Automation//(). MIT Department of Economics Working Paper. March 7, 2018. No. 18-05. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3138621> or URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3138621>

<sup>158</sup> Executive Summary World Robotics 2018 Industrial Robots [URL: https://ifr.org/downloads/press2018/Executive\\_Summary\\_WR\\_2018\\_Industrial\\_Robots.pdf](https://ifr.org/downloads/press2018/Executive_Summary_WR_2018_Industrial_Robots.pdf)



превышающем 50 лет, критический. В связи с этим, структура парка производимых роботов, по нашему мнению, должна измениться. Во-первых, необходимо расширение использования роботов в ряде отраслей, критических по возрастной структуре работников. Во-вторых, необходим больший процент медицинских роботов и роботов по уходу за пенсионерами. Пока же промышленных робототехнических систем в 7 раз больше, чем «сервисных роботов», в которых только часть составляют медицинские роботы<sup>159</sup>. Конкретно в 2018 году, по данным Международной федерации робототехники, в мире было продано около 20 тысяч роботов, применение которых так или иначе связано со старением населения. В их числе медицинские роботы, помощь инвалидам, экзоскелеты и т.п. Отметим среди их развития две тенденции. Число медицинских роботов за год возросло на 73%<sup>160</sup>, хотя они и являются самыми дорогостоящими среди сервисных роботов. Силовые экзоскелеты человека, которые успешно используются для реабилитации и эргономической поддержки для снижения нагрузки, также имеют высокий потенциал роста.

Современная японская экономика вскрывает другие аспекты проблемы. В Японии сейчас наиболее возрастное население и наибольшее число работающих после 65 лет. Внедрение роботов, обслуживающих пожилых людей, тормозится помимо технологических проблем, тем, что пенсионеры хотят общаться с людьми, а не с роботами. В Японии существует сложная культура обслуживания, которую машины пытаются воспроизвести. Вместе с тем по утверждению Й. Такеда из исследовательского института Mitsubishi японские клиенты, особенно пожилые люди, сильно предпочитают людей машинам<sup>161</sup>. Нельзя сказать, что японские пожилые люди являются слишком привередливыми. Дело в том, что робот, оказывающий физическую помощь пожилому человеку, может выполнять только одну задачу. Поэтому для решения нескольких задач необходимо значительное число роботов, что, с одной стороны накладно, а с другой, будет

<sup>159</sup> Robots look after grandma//The Economist February 16<sup>th</sup> 2019 p.54-55.

<sup>160</sup> Executive Summary World Robotics 2018 Service Robots URL:  
[https://ifr.org/downloads/press2018/Executive\\_Summary\\_WR\\_Service\\_Robots\\_2018.pdf](https://ifr.org/downloads/press2018/Executive_Summary_WR_Service_Robots_2018.pdf)

<sup>161</sup> Human endurance//The Economist. November 10<sup>th</sup> 2018. p.57.

требовать сложных проблем по управлению всеми роботами. Кроме того, надёжность современных роботов и, в частности, возможности распознавания образов не на 100 процентов надёжные. Если с этих позиций обратиться к реалиям России, то отметим следующие основные проблемы. Во-первых, число роботов в России столь ничтожно, что Международная федерация робототехники не выделяет специально Россию, хотя упоминает, например, Вьетнам и Сингапур. Во-вторых, в интересной статье Комкова и Бондаревой<sup>162</sup>, посвящённой обзору российского рынка робототехники, взаимосвязь между старением населения РФ и числом роботов даже не упоминается. Зато у них есть положение, что потребуются «мульти квалификация потребителей для получения услуги через роботов. В РФ произойдёт бурный рост технологической компетентности населения». На наш взгляд, это предположение наивно. Оно ложится в русло традиционного российского подхода: раз дороги в России плохие, то надо не строить больше качественных трасс, а создавать автомобили и другую технику высокой проходимости.

Расширение применения новых технологий в производстве и, прежде всего, использования роботов и искусственного интеллекта катализирует «поляризацию рынка труда». На одном полюсе, назовём его «высший полюс», находятся рабочие места, требующие высшей квалификации: конструкторы, технологи, экономисты, инженеры, менеджеры, юристы. Именно для этой части работников требуется постоянная переподготовка по мере усложнения рабочих процессов, расширения использования искусственного интеллекта и, в целом, цифровой экономики. На другом, - «низшем полюсе», - находятся рабочие места, не требующие значительного образования и сложных профессиональных навыков. Занятые на них выполняют, как правило простую, рутинную работу. Более того, эта простая работа оплачивается сейчас так дёшево, что её не выгодно автоматизировать. Задерживает, «размывает» эту поляризацию расширение сферы услуг, требующих именно человеческого труда, поскольку

---

<sup>162</sup> Комков Н. И., Бондарева Н. Н. Перспективы и условия развития робототехники в России // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7. № 2. С. 8–21. doi: 10.18184/2079-4665.2016.7.2.8.21

многие представители старшего и среднего поколения предпочитают общаться с людьми, а не с обслуживающими роботами. Это временная, на наш взгляд, тенденция, поскольку в РФ и в развитых странах подрастают дети, а в Японии уже подросли, которые предпочитают играть (общаться) с компьютерами, а не со своими сверстниками. В результате страны, роботизирующую производство в промежуточной сфере (между двумя полюсами) и увеличивающие использование труда на «высшем полюсе» уходят вперёд в своём экономическом развитии и в повышении уровня жизни. Страны же, медленно развивающие роботизацию и цифровизацию производства, предоставления услуг, отстают в улучшении жизни своих граждан. Роботизируя национальное производство по мере старения рабочей силы, страна получает возможность эффективно использовать преимущества работников старших возрастов, - опыт, высокую квалификацию, профессиональные связи, и нивелировать их недостатки. Например, применение экзоскелетов работниками старших возрастов позволит повысить их физические нагрузки на рабочих местах.

Использование в производстве работников старших возрастов помимо чисто технических проблем требует новых подходов к организации и управлению их трудом на уровне предприятия и новых мер государственного регулирования рынка труда. Необходимость этого диктуется тем, что никогда ранее развитые страны и Россия не сталкивались с таким большим числом работников старших возрастов. Государственное регулирование<sup>163</sup> должно чётко определить важность (место) труда работников старших возрастов для национальной экономики и, в зависимости от этого выработать меры адекватной макроэкономической политики. Здесь, по нашему мнению, возможны два диаметрально противоположных подхода.

Первый связан с сохранением существующего положения дел, с представлениями, что работники старших возрастов не желают и не могут использовать новые технологии, становясь

---

<sup>163</sup> Лукичев П.М. Государственное регулирование аграрной сферы. Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук/Санкт-Петербургский государственный университет. Санкт-Петербург, 2000.

барьером для прогресса экономики. Тогда меры государственного регулирования должны быть направлены на стимулирование межпоколенческой конкуренции, на привлечение труда мигрантов. Например, Autor и др.<sup>164</sup> отмечали, что новые технологии заменяют для работников выполнение рутинных задач и дополняют для них решение не рутинных проблем и задач комплексных коммуникаций. Как следствие, требуются сотрудники, чтобы выполнять увеличивающееся разнообразие видов деятельности и приспосабливаться к новому определению их задач. В таком контексте, приспособляемость становится главным фактором в производственном процессе и антивоозрастное предубеждение из-за использования IT становится более постоянной, чем временной тенденцией.

Второй подход связан с пониманием, что экономика сталкивается с трудностями развития главным образом из-за медленно растущей рабочей силы и быстро растущих пенсионных расходов. Поэтому меры государственного регулирования должны быть направлены на более длительное удержание людей на работе, в частности, путём увеличения пенсионного возраста. Для реализации второго подхода фирмам и организациям необходимо применять гибкие стратегии, которые побуждали бы работников старших возрастов оставаться на своих рабочих местах. Свою роль в этом должно сыграть и государство. Экономические выгоды государства от более позднего выхода на пенсию работников старших возрастов несомненны. Это и снижение расходов на пенсионные выплаты, уменьшение расходов на здравоохранение, финансируемых государством, снижение финансовой нагрузки на более молодых налогоплательщиков. Отсрочка выхода на пенсию даст государственному бюджету рост текущих налоговых поступлений, а работнику старших возрастов больше финансовых ресурсов при выходе на пенсию. Повышение уровня участия в рабочей силе работников старших возрастов снижает влияние стареющего населения на общество. Кроме чисто экономических выгод такого подхода, выделим повышение социальной значимости работников старших

---

<sup>164</sup> Autor D., Levy F., and Murnane R. The skill content of recent technological change: an empirical investigation//Quarterly Journal of Economics. 2003. Vol. 118 (4). pp. 1279-333.

возрастов, снижение их изоляции от других поколений общества, возможность полностью реализовать заложенный в них потенциал.

В современной России государство пока явно придерживается первого подхода, связанного с сохранением сложившегося положения дел. Правительство отменило индексацию пенсий для работающих пенсионеров с целью ежегодной экономии 250 млрд. рублей расходов бюджета. В результате краткосрочная экономия средств бюджета привела к долгосрочным потерям и для бюджета, и для населения РФ. 5,6 млн. работающих пенсионеров прекратили работать, что привело к потерям казны от уплаты только налога на доходы физических лиц в размере 300 млрд. рублей ежегодно и к потерям Пенсионного фонда, Фонда обязательного медицинского страхования и Фонда социального страхования более чем на 400 млрд. рублей<sup>165</sup>. Социальный же урон для населения страны безмерен. Отметим, что это не чисто российское заблуждение в области макроэкономической политики. В Западной Европе, и, в частности, в Голландии аналогичная политика, выработанная в 1970-годы, привела к резкому уменьшению в последующие два десятилетия числа работающих работников старших возрастов. Однако, с середины 1990-х годов были проведены реформы программ социального обеспечения и пенсионных программ с целью создания более сильных стимулов для продолжения работы в зрелом возрасте, которые привели к расширению участия в производстве как мужчин, так и женщин старших возрастов<sup>166</sup>. Российскому правительству надо не повторять ошибки 1970-х годов, а применять современную макроэкономическую политику, отражающую реалии сегодняшнего дня.

Какую роль в эффективности труда работников старших возрастов играют предубеждения? Они проявляются в институциональной возрастной дискриминации. Институциональная дискриминация по возрасту означает

---

<sup>165</sup> Сергеев М. Пять миллионов граждан ушли в тень//Независимая газета. 10.02.2019. URL: [http://www.ng.ru/economics/2019-02-10/1\\_7503\\_five.html?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com](http://www.ng.ru/economics/2019-02-10/1_7503_five.html?utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com)

<sup>166</sup> Kalwij A., Kapteyn A., de Vos K. Why Are People Working Longer in the Netherlands?//NBER Chapters. 2018. in: Social Security Programs and Retirement around the World: Working Longer National Bureau of Economic Research, Inc. – 34 pages.

несправедливое или неравное обращение, основанное на возрасте, установленном в организации [McNamara, Williamson (2019)]<sup>167</sup>. Институциональная дискриминация относится к тому типу дискриминации, которая заложена в социальных институтах. Важнейшую роль играют здесь предписывающие стереотипы, которых придерживаются многие работодатели [Лукичѐв (2018), с.642-643]<sup>168</sup>. Институциональная дискриминация по возрасту имеет место, когда возрастные предрассудки негативно влияют на решения о трудоустройстве, увольнении, уходе на пенсию, пособиях, а также возможностях обучения и продвижения по службе [Dennis, Thomas. (2007), p.85)]<sup>169</sup>. Они, как показывают исследования, ничем не подтверждаются в реальной экономике.

Институциональная дискриминация наносит реальный экономический убыток. Работники старших возрастов, которые испытали эти стереотипы на рабочем месте, сообщают об ухудшении памяти и когнитивных способностей, снижении самоэффективности, снижении слуха и сердечно-сосудистых стрессовых реакциях [Levy, Slade, Gill (2006), p.84]<sup>170</sup>. По сути, здесь идёт обратная реакция работников, как бы подтверждающая эти обвинения и получается частично «само сбывающийся прогноз». Вместе с тем, исследования, проведенные Весса Леву, доказали, что позитивное отношение к старению может добавить к жизни 7,5 лет<sup>171</sup>. То есть, изменение отношения общества к институту «работники старших возрастов» может принести не только экономический, но и важный социальный эффект.

Тенденция к дискриминации работников старших возрастов наблюдается со стороны работодателей во всём мире.

---

<sup>167</sup> McNamara T.K., Williamson J. B. (2019). Ageism: Past, Present and Future. Routledge, New York/

<sup>168</sup> Лукичѐв П.М. (2018), Занятость работников старших возрастов: ресурс или ноша?//Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. Том 28, № 5, 641-646.

<sup>169</sup> Dennis, H., & Thomas, K. (2007). Ageism in the workplace//Generations. # 31(1), p. 85.

<sup>170</sup> Levy, B. R., Slade, M. D., & Gill, T. M. (2006). Hearing decline predicted by elders' stereotypes//The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences. Vol. 61(2), P82–P87.

<sup>171</sup> Levy, B. R., Slade, M. D., Kunkel, S. R., & Kasl, S. V. (2002). Longevity increased by positive self-perceptions of aging//Journal of Personality and Social Psychology// # 83, p. 269.

Профессор Ruth Milkman из Нью-Йоркского университета отметила, что хотя дискриминация по возрасту была незаконной в течение 50 лет, работодатели в США продолжают рассматривать пожилых работников как ответственность (обязательство). Пожилые люди, которые хотят продлить карьеру на полный рабочий день, могут быть вынуждены заниматься временной работой или работать независимыми подрядчиками. «Выталкиваемые» из стандартной занятости, пожилые работники обращаются к более неустойчивой (и менее хорошо компенсированной) занятости<sup>172</sup>. Для конкретизации данного процесса экономисты Larry Katz и Alan Krueger ввели особый термин «альтернативные рабочие соглашения» - “Alternative Work Arrangements” (AWA) – определяемые как работа во временной службе помощи, работа по вызову, контрактная работа, фриланс и работа по независимым контрактам. В конце 2015 года они провели версию опроса the Contingent Worker Survey в рамках группы RAND American Life Panel. Полученные данные указывают на значительное увеличение числа «альтернативных механизмов работы» в экономике США с 2005 по 2015 год<sup>173</sup>. Доля работников, участвующих в «альтернативных мерах по трудоустройству» (AWA), выросла с 10,7 процента в феврале 2005 года до 15,8 процента в конце 2015 года. Процент работников, нанятых через подрядные (контрактные) компании, показал наибольший рост, увеличившись с 1,4 процента в 2005 году до 3,1 процента в 2015 году. Работники, которые предоставляют услуги через онлайн-посредников, таких как Uber или Task Rabbit, составляют 0,5 процента всех работников в 2015 году. Примерно в два раза больше работников, продававших товары или услуги непосредственно клиентам, сообщали о поиске клиентов через офлайновых посредников, а не через посредников через Интернет.

---

<sup>172</sup> Milkman R. The Senior Precariat//New Labor Forum. 2018. Volume: 27 issue: 1, page(s): 44-52.

<sup>173</sup> Katz L. F., Krueger A. The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015. (March 29, 2016). Available at Princeton: URL: [https://krueger.princeton.edu/sites/default/files/akrueger/files/katz\\_krueger\\_cws\\_march\\_29\\_20165.pdf](https://krueger.princeton.edu/sites/default/files/akrueger/files/katz_krueger_cws_march_29_20165.pdf).

Применительно к нашей теме исследования важно, что практически весь рост занятости в США в период 2005-2015 годов объяснялся ростом «альтернативных рабочих соглашений», причём наибольшая распространённость и скорый рост АWA сосредоточены в возрастной группе от пятидесяти пяти до семидесяти пяти лет<sup>174</sup>. В частности, из всех видов работ, подпадающих под термин «альтернативные рабочие соглашения», в США в 2015 году самая большая группа работников АWA в возрасте от пятидесяти пяти до семидесяти пяти лет были независимыми подрядчиками.

Последствиями реально существующей дискриминации по возрасту и вызванной им смены характера работы является уменьшение заработной платы работников старших возрастов по сравнению с традиционным периодом их труда. Так, в США в 2017 году согласно исследованию National Bureau of Economic Research средний годовой доход сокращается на 18 160 долларов для пожилых работников<sup>175</sup>.

Обращение к российской практике показывает существование аналогичной дискриминации по возрасту. Так, по данным обследования, проведённого Фондом общественного мнения в августе 2018 г., 60% респондентов знают о случаях, когда работники старших возрастов сталкивались с отказом в получении работы. При этом по сравнению с 2013 годом увеличилось число тех, кто считает, что в любой сфере профессиональной деятельности допустимо устанавливать возрастные ограничения с 6% до 9%, и число тех, кто считает, что в одних сферах профессиональной деятельности возрастные ограничения допустимы, в других – нет, с 39% до 44%<sup>176</sup>. В Санкт-Петербурге по данным HeadHunter 92% работодателей и 75% соискателей считают, что на рынке труда присутствует дискриминация возрастных сотрудников<sup>177</sup>.

---

<sup>174</sup> Там же.

<sup>175</sup> Steverman B. Working Past 70: Americans Can't Seem to Retire. URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-07-10/working-past-70-americans-can-t-seem-to-retire>

<sup>176</sup> Работа и возраст. URL: <https://fom.ru/Ekonomika/14081>

<sup>177</sup> Буравцева М. Петербургская экономика избавляется от пенсионеров. URL: [https://www.rbc.ru/spb\\_sz/20/12/2017/5a392a879a7947496277a24d](https://www.rbc.ru/spb_sz/20/12/2017/5a392a879a7947496277a24d)



Социологи в своих исследованиях отмечают резкое ухудшение отношения к работникам старших возрастов со стороны занятого населения РФ. Так, по данным исследования Т.В. Семеновой в группе респондентов от 16 до 55 лет наблюдается преимущественно отрицательное отношение к работникам старших возрастов, выполняющих такие роли как «коллега по работе», «руководитель», «подчинённый»<sup>178</sup>. Опрос 160 собственников и гендиректоров компаний из сегмента крупного бизнеса, проведённый Института Адизеса в июле 2018 г., показал, в свою очередь, что треть российских компаний не готовы принимать на работу предпенсионеров<sup>179</sup>.

Вместе с тем, что если ранжировать работников старших возрастов по уровню квалификации и опыта, то в данных этого и других опросов чётко прослеживается тенденция к сохранению в российских компаниях и организациях рабочих мест для высококвалифицированных сотрудников, и преимущественный набор более молодых работников для массовых профессий. Зарубежный опыт так же подтверждает это. Многочисленные примеры, приведённые в<sup>180</sup> показывают, что старый образ мышления о пожилых работниках уже не верен. Jacquelyn B. James, психолог и содиректор Center on Aging and Work at Boston College отмечает, что контекст старения и работы меняется. В дополнение к здоровью и долголетию, образование является важным фактором. На многих рабочих местах люди продолжают работу в областях, в которых вы используете ум, а не тело. Laura Carstensen, психолог и директор Stanford Center on Longevity (долголетия) подчёркивает, в свою очередь, что именно в таких отраслях - образование, юриспруденция, бизнес, социальные услуги - пожилые работники не только остаются, но и процветают. На

---

<sup>178</sup> Семенова Т. В. Пожилые люди: стереотипный образ и социальная дистанция //Социс, 2008. № 8. С. 49–55.

<sup>179</sup> Старостина Ю. Фейнберг А. Фильтр при найме: готовы ли компании к сотрудникам старшего возраста.

URL:<https://www.rbc.ru/economics/30/07/2018/5b5aff139a79470a43e6aad5?from=center>  
3

<sup>180</sup> Workers Are Working Longer and Better. New York Times. March 5, 2017. URL: <https://www.nytimes.com/2017/03/02/business/retirement/workers-are-working-longer-and-better.html>

рабочих местах, где знание является основой, вы не видите дефицита производительности с возрастом<sup>181</sup>.

В Российской Федерации, как и в других странах, действуют общие закономерности, связывающие уровень образования, возраст и размер заработной платы. Сегодня работники с высшим образованием в возрасте 45-49 лет зарабатывают на 65% больше, чем те, кто только начинает свою трудовую деятельность<sup>182</sup>. Данные Росстата показывают, что пик роста заработной платы для лиц с высшим образованием достигается в более зрелом возрасте по сравнению с другими. Накопление человеческого капитала для них происходит дольше и приносит как больше материальных выгод, особенно это касается возраста после 55 лет, так и позволяет работать большее число лет.

Институциональная дискриминация по возрасту основана на предписывающих стереотипах. Последние, в свою очередь, являются следствием установки общества на «неполноценность» работников старших возрастов как граждан, как части рабочей силы. Эти предписывающие стереотипы имеют в Российской Федерации законодательные основания в Трудовом кодексе РФ. С одной стороны, в статье 3 Трудового кодекса РФ говорится, что «Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника»<sup>183</sup>.

С другой стороны, здесь же чуть дальше разъясняется, что не должно пониматься под дискриминацией, и эти положения явно входят в конфликт с предыдущими, перечёркивая всё их

---

<sup>181</sup> Workers Are Working Longer and Better. New York Times. March 5, 2017. URL: <https://www.nytimes.com/2017/03/02/business/retirement/workers-are-working-longer-and-better.html>

<sup>182</sup> Гимпельсон В., Зинченко Д. Цена возраста: заработная плата работников в старших возрастах. Вопросы экономики. 2019. № 11. С.35-62.

<sup>183</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации (Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ) с изменениями и дополнениями на 20.11.2017. – М.: Эксмо-пресс, 2017. 224 с.

значение, применительно к институциональной дискриминации по возрасту. «Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите...»<sup>184</sup>. Обратим внимание, что не гражданин, не работник старшего возраста обращается за поддержкой к государству, а государство желает «догнать и причинить добро» тому, кто в этом подчас не нуждается. Налицо превалирование социальной политики над экономической. Получается, что любой работник, достигший установленного сейчас в РФ пенсионного возраста, нуждается в социальной защите от государства. Если даже не брать в расчёт военных (и других аналогичных работников), выходящих на пенсию значительно раньше 60 и 65 лет, то это явное преувеличение сегодня. Поскольку в Трудовом кодексе РФ отсутствуют чёткие рамки такой «заботы», то остаётся громадная площадь для интерпретаций и толкований со стороны работодателей, которые и ограничивают трудовые права и возможности полноценной работы для работников старших возрастов, и, одновременно, законодательно не являются дискриминацией.

Казалось бы, дискриминации по возрасту, как молодых, так пожилых сотрудников, юридически быть не должно. Однако на практике дискриминация работников старших возрастов, как мы показали ранее, существует, и во многом это возможно из-за их неопределённого правового статуса, которое даётся уточнением в ТК РФ того, что не может быть расценено как дискриминация. Это даёт возможность работодателям толковать положение работников старших возрастов иначе, чем для обычных работников, особенно в том, что касается своих предпочтений и заботы государства. За последние двадцать лет и в российской экономике, и в российском обществе произошло достаточно позитивных перемен, требующих изменить предписывающие стереотипы.

---

<sup>184</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации (Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ) с изменениями и дополнениями на 20.11.2017. – М.: Эксмо-пресс, 2017. 224 с.

В российской реальности фактическая дискриминация по возрасту работников старших возрастов приводит к недоиспользованию их трудового потенциала по сравнению со сверстниками в развитых странах. Данные исследования, проведённого в ЦФО, показали, что по мнению экспертов, нежелание работодателей нанимать пенсионеров приводит к отсутствию адекватных предложений на рынке труда, которые могли бы заинтересовать работников старших возрастов не только денежной составляющей, но и с точки зрения продолжения самореализации<sup>185</sup>. В Санкт-Петербурге это привело к тому, что за последние два года число работающих пенсионеров снизилось на 200 тысяч человек. Сейчас от общего числа пенсионеров города трудятся только 27,2%<sup>186</sup>. Снижение на 12% числа работников старших возрастов, трудящихся в Санкт-Петербурге, объясняется также и неблагоприятными мерами государственного регулирования в РФ, в частности, отказом государства индексировать пенсии работающим пенсионерам.

В реальности, работники старших возрастов и молодёжь в России и в мире претендуют на разные рабочие места, не конкурируя друг с другом, но отрицательные стереотипы по отношению к первым остаются. Новые рабочие места, связанные с цифровой экономикой, занимает в основном молодёжь, а места для работников старших возрастов больше связаны с традиционной экономикой. Так, опрос Pew Research Center 2016 года показал, что 23 процента респондентов, сообщивших о доходах в gig экономике, были студентами, и только 5 процентов были пенсионерами<sup>187</sup>. Более обширные эмпирические данные Kalwij, Kapteyn и de Vos<sup>188</sup> указывают, что удержание на рабочих местах работников старших возрастов не влияет отрицательно на занятость молодёжи.

---

<sup>185</sup> Потехина И. П., Чижов Д. В. Потенциал старшего поколения как составляющая национального человеческого капитала (по материалам исследования в регионах ЦФО) // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 2. С. 3—23.

<sup>186</sup> Буравцева М. Петербургская экономика избавляется от пенсионеров. URL: [https://www.rbc.ru/spb\\_sz/20/12/2017/5a392a879a7947496277a24d](https://www.rbc.ru/spb_sz/20/12/2017/5a392a879a7947496277a24d)

<sup>187</sup> Gig Work, Online Selling and Home Sharing. URL: <http://www.pewinternet.org/2016/11/17/labor-platforms-technology-enabled-gig-work/>

<sup>188</sup> Kalwij A., Kapteyn A., de Vos K. Retirement of older workers and employment of the young//De Economist. 2010. Volume 158, Number 4. p. 341-359.

### 3.2. РАБОТНИКИ СТАРШИХ ВОЗРАСТОВ: РЕСУРС ИЛИ НОША?

Продолжительность жизни современных людей как в России, так и в мире, устойчиво увеличивается. За последнее столетие она практически удвоилась. Это подробно проанализировано в<sup>189</sup>. Причём расширяется именно тот период, когда человек трудоспособен. Так, в частности в Голландии, по данным<sup>190</sup>, дополнительный объём работы в 2013 году оценивается примерно в 31 процентный пункт для работников в возрасте 60-64 лет, увеличивается до 53 процентных пунктов в возрасте 65-69 лет и сокращается примерно до 44 процентных пунктов для работников в возрасте 70-74 лет.

Все названные нами причины остро ставят вопрос о месте работников старших возрастов в структуре современной рабочей силы, необходимости преодоления её дискриминации, обеспечение для них мотивации к труду. На уровне предприятий необходимо применять гибкие стратегии, которые побуждают возрастных работников оставаться на своих рабочих местах. Автор уже отмечал существование во всех странах дискриминации по возрасту<sup>191</sup>. Дискриминация по возрасту, а, например, в Австралии её проявления называют «возрастными стереотипами»<sup>192</sup> оказывает существенное негативное влияние на реальное решение проблемы. В частности, предписывающие стереотипы определяют нормативные ожидания в отношении поведения, на которые ссылаются, и невнимание к этим ожиданиям или их нарушение

---

<sup>189</sup> Лукичёв П.М. Фактор времени и его роль в современном потребительском выборе//Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. 2013. №31. С. 125-129.

<sup>190</sup> Kalwij A., Kapteyn A., de Vos K. Work Capacity at Older Ages in the Netherlands, in: Social Security and Retirement around the World: The Capacity to Work at Older Ages. Ed. David A. Wise. 2017. The University of Chicago Press, Chapter 8, p. 243-267. (NBER Working Paper No. 21976).

<sup>191</sup> Лукичёв П.М. Занятость работников старших возрастов: ресурс или ноша? //Вестник Удмуртского университета. Серия экономика и право. 2018. №5. С. 641-646.

<sup>192</sup> Radford K., Chapman G., Bainbridge H. T. J., Halvorsen B. The ageing population in Australia: Implications for the workforce. In S. Werth, & C. Brownlow (Eds.), Work and Identity: Contemporary Perspectives on Workplace Diversity. 2018. pp. 39-54

может приводить к конфликтам между поколениями<sup>193</sup>. Объективных научных данных, подтверждающих эти предубеждения против работников старших возрастов, не существует. На рабочих местах стереотипы поколений продолжают сохраняться, и Россия здесь не является исключением. В то время как исследования, изучающие различия между поколениями, показали неоднозначные результаты, многие работодатели сообщают о различиях между поколениями и верят в существование распространенных стереотипов о различиях поколений на рабочем месте<sup>194 195</sup>. Как и для других видов дискриминации, - по полу, расе, - сложившиеся исторически стереотипы не соответствуют изменившимся условиям. Применительно к данной теме, предубеждения работодателей связаны со снижением когнитивных способностей, увеличением невыходов на работу из-за болезней, нежелании осваивать новые технологии. Как отмечает Radford at al., исследования показали, что эти стереотипы не отражают фактической производительности труда и организационной приверженности пожилых сотрудников. Например, исследования, изучающие обоснованность стереотипов у пожилых работников, не обнаружили различий между пожилыми и более молодыми работниками с точки зрения их результатов работы<sup>196</sup>. Более того, другие исследователи обнаружили, что команды с более старшими сотрудниками производили более качественную работу, хотя и немного медленнее, чем молодые работники<sup>197</sup>. Таким образом, для фирмы более выгодными при реализации

---

<sup>193</sup> Finkelstein L., Truxillo D., Fraccaroli, F., Kanfer, R. (Eds.). Facing the challenges of a multi-age workforce: A use-inspired approach. New York, NY: Routledge. 2015

<sup>194</sup> Lyons S., Kuron L. Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research//Journal of Organizational Behavior. 2014. Vol. 35(S1), S139–S157.

<sup>195</sup> Zacher H. Successful aging at work//Work, Aging and Retirement. 2015. Vol. 1(1), 4–25.

<sup>196</sup> Brough P., Johnson G., Drummond S., Pennisi S., Timms C. Comparisons of cognitive ability and job attitudes of older and younger workers//Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal. 2011. Vol. 30(2). pp. 105–126.

<sup>197</sup> Gellert F. J., Kuipers, B. S. Short- and long-term consequences of age in work teams: An empirical exploration of ageing teams//Career Development International. 2008. Vol. 13(2). pp. 132–149.

проектов являются команды, составленные из разновозрастных сотрудников.

Тем не менее, предубеждения работодателей относительно работников старших возрастов сейчас сохраняются. На практике эти возрастные стереотипы часто провоцируют обратную реакцию работников, как бы подтверждающую эти обвинения и получается частично «само сбывающийся прогноз», закрепляющий, используя психологию, виктимность работников старших возрастов. Не случайно, как показывают исследования, пожилые люди, которые испытывали эти стереотипы на рабочем месте, сообщают об ухудшении памяти и когнитивных способностей, падении самоэффективности, снижении слуха и сердечно-сосудистых стрессовых реакциях<sup>198</sup>.

Сейчас, в период пандемии COVID-19, эти предубеждения приводят к росту безработицы среди работников старших возрастов. Так, в США работники в возрасте от 65 лет и старше, особенно пожилые женщины, сталкиваются с более высокой безработицей в этой рецессии COVID-19 по сравнению с предыдущими<sup>199</sup>.

Формирование на предприятиях команд разновозрастных сотрудников должно опираться на объективные преимущества и недостатки, присущие в среднем каждому поколению. Для этого необходимо сравнение мотивации, целей и навыков молодых работников и работников старших возрастов. Например, работники старших возрастов сообщают о более низкой вероятности увольнения, чем у более молодых работников<sup>200 201</sup>. Таким образом, они с большей вероятностью будут оставаться в своей организации до выхода на пенсию и

---

<sup>198</sup> Levy B. R., Slade M. D., Gill T. M. Hearing decline predicted by elders' stereotypes//The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences. 2006. Vol. 61(2). pp. 82–87.

<sup>199</sup> Bui, T. T. M., Button, P., & Picciotti, E. G. (2020). Early Evidence on the Impact of COVID-19 and the Recession on Older Workers. NBER Working Paper No. 27448. National Bureau of Economic Research. URL: <https://doi.org/10.3386/w27448>

<sup>200</sup> Larrabee J. H., Wu Y., Persily C. A., Simoni P. S., Johnston, P. A., Marcischak T. L., Gladden S. D. Influence of stress resiliency on RN job satisfaction and intent to stay//Western Journal of Nursing Research. 2010. Vol. 32(1). pp. 81– 102.

<sup>201</sup> Reitz O. E., Anderson M. A., Hill P. D. Job embeddedness and nurse retention//Nursing Administration Quarterly. 2010. Vol. 34(3). pp. 190–200.

более привержены организации, чем молодые сотрудники<sup>202</sup> [24 Кроме того, в большой выборке работников (N = 747) более высокая эмоциональная (аффективная) приверженность и внутренняя мотивация сотрудников старших возрастов компенсировали возрастное снижение важности достижения целей»<sup>203</sup>. С другой стороны, молодые работники (поколение Y) имеют более высокие ожидания быстрого продвижения, более высокой оплаты и обучения, чем любое другое поколение<sup>204</sup>. В Турции молодые миллениалы оказались менее консервативными, чем работники поколения X, и это влияет на их поведение на работе. Кроме того, сотрудники поколения Y сообщили о более высоком желании работать в организации, потому что их индивидуальные цели и ценности во многом совпадают с целями и ценностями организации, чем у других поколений<sup>205</sup>. Также были обнаружены различия между поколениями в способности сотрудников выполнять многозадачность, работать в группах и в их потребности в немедленной обратной связи<sup>206</sup>.

Следовательно, надо объективно признать существование различных целей в работе, способностей сотрудников решать многозадачные проблемы, возможностей работать в группах и их потребности в обратной связи, неодинаковых ожиданий карьерного продвижения, более высокой оплаты и обучения между представителями различных поколений. Из-за этого возникает потенциальный конфликт на рабочем месте и управленческие проблемы, связанные с рабочими стилями как работников старших возрастов, так и молодых работников. По

---

<sup>202</sup> Howe A. L., King D. S., Ellis J. M., Wells Y. D., Wei Z., Teshuva, K. A. Stabilising the aged care workforce: An analysis of worker retention and intention//Australian Health Review. 2012. Vol. 36(1), pp. 83–91.

<sup>203</sup> Heidemeier H., Staudinger U. Age differences in achievement goals and motivational characteristics of work in an ageing workforce//Ageing & Society. 2015. Vol. 35. Issue 4. pp. 809-836.

<sup>204</sup> Moore S., Grunberg L., Krause A. J. Generational differences in workplace expectations: A comparison of production and professional workers//Current Psychology. 2015. Vol. 34(2). pp. 346–362.

<sup>205</sup> Lub X. D., Bal P. M., Blomme R. J., Schalk, R. One job, one deal... or not: Do generations respond differently to psychological contract fulfillment? //The International Journal of Human Resource Management. 2016. Vol. 27(6), pp. 653–680.

<sup>206</sup> Lai K. W., Hong K. S. Technology use and learning characteristics of students in higher education: Do generational differences exist? //British Journal of Educational Technology. 2015. Vol. 46(4). pp. 725–738.



нашему мнению, исходя из различий, реально существующих между работниками разных поколений, следует не противопоставлять их по принципу, - кто лучше, кто хуже, - а модифицировать политику управления трудовыми ресурсами на уровне фирм. Кроме того, надо постоянно помнить, что альтернатив более эффективного использования труда работников старших возрастов немного. Это или активнейшее применение робототехники, искусственного интеллекта, цифровой экономики, или усиление привлечения труда мигрантов. Но последнее порождает целый ряд болезненных проблем, включая проблему второго поколения, размывание системы национальных ценностей, сохранение дискриминации.

Особенностью рынка труда в последние десятилетия стало всё более широкое использование работников-мигрантов. Это порождает целый ряд социальных и политических проблем на уровне народного хозяйства. В экономическом плане труд работников-мигрантов обеспечивает выгоды для национальной экономики в краткосрочном периоде, однако консервация сложившейся экономической структуры приводит к консервации проблем развития национального хозяйства. Преимущества более широкого использования работников старших возрастов для национального рынка труда состоят, прежде всего, в том, что они позволяют сократить использование работников - мигрантов и направить его в те отрасли экономики, которые в них больше нуждаются. Для того, чтобы эти преимущества стали реальностью нужны меры государственного регулирования, направленные на развитие на рынке рабочей силы модели гибкой, неполной занятости пенсионеров, сохранять или изменять их трудовой статус с помощью овладения новыми профессиональными навыками<sup>207</sup>. Государственное регулирование нужно сегодня так как возможности обучения/трудоустройства пожилых и мотивация самих пожилых иметь ответственную и высококвалифицированную работу не всегда совпадают<sup>208</sup>. На

---

<sup>207</sup> Салин В.Н., Глебова И.Ю., Долбик-Воробей Т.А. Занятость пенсионеров (статистический анализ)//Вестник финансового университета. 2016. №5. С. 58-66.

<sup>208</sup> Григорьева И.А., Биккулов А.С., Цинченко Г.М. Старение, межпоколенные взаимодействия и занятость людей пожилого возраста//Управленческое консультирование. 2014. №12. С.101-110.

наш взгляд, в современной России необходимы новые междисциплинарные научные исследования этой проблемы, их широкое обсуждение и принятие на этой основе долгосрочных государственных программ поддержки труда работников старших возрастов.

Одним из важных аспектов проблемы старения населения являются обязанности по уходу сегодняшних работников за престарелыми родителями. Поскольку роботизация и автоматизация процессов здесь, как мы показали ранее, продвигается крайне медленно, то велика вероятность того, что работникам потребуется совмещать свою работу с предоставлением неоплачиваемой неформальной помощи своим престарелым родителям. В результате политика фирм по отношению к таким сотрудникам должна меняться. Обязанности по уходу за престарелыми влияют как на работников, так и на организации, поскольку несовместимость между работой и ролями по уходу может создавать напряжение и прерывать выполнение обеих ролей. Долгосрочные обязанности по уходу могут способствовать текучести кадров<sup>209</sup>, срыву карьеры, неполной занятости и снижению благосостояния<sup>210</sup>. Эти неблагоприятные воздействия на благополучие работников наиболее вероятны, когда человек, получающий помощь, имеет плохое здоровье<sup>211</sup>. Поэтому на уровне предприятий и на уровне государства должны быть разработаны меры, позволяющие сгладить эту проблему. Самая радикальная форма государственного регулирования в данном случае, - законодательно ввести оплачиваемые больничные по уходу за престарелыми, как и по уходу за детьми. Но поскольку речь идёт о длительном уходе и отсутствуют пока чёткие критерии, то должны рассматриваться формы частичной занятости (или удалённой занятости) ухаживающих за

---

<sup>209</sup> Bainbridge H. T. J., Broady T. R., Fong M. Addressing social exclusion: The role of individualized funding in facilitating employment//Journal of Business and Management. 2016. Vol. 22. pp. 23–38.

<sup>210</sup> Bainbridge H. T. J., Broady T. R. Caregiving responsibilities for a child, spouse or parent: The impact of care recipient independence on employee well-being//Journal of Vocational Behavior. 2017. Vol. 101, pp. 57–66.

<sup>211</sup> Kulik C. T., Cregan C., Bainbridge H. T. J. I feel your pain: The moderating effect of care recipient health on the relationship between work hours and care recipient and caregiver psychological outcomes//Analyses of Social Issues and Public Policy. 2013. Vol. 13(1). pp. 114–136.

престарелыми родителями. Именно поэтому на уровне фирм необходимо определить стратегии привлечения и удержания работников старших возрастов и работников, затронутых старением населения.

В развитых странах важным фактором увеличения занятости работников старших возрастов является укрепление здоровья населения. Улучшение здоровья пожилых людей обеспечивает необходимый потенциал для их дальнейшей работы. В Англии доля людей старше 65 лет с любым видом нарушений здоровья снижалась в течение двух десятилетий. [Jagger C., Matthews F.E. et al. (2016), p. 781]<sup>212</sup>. В Америке три четверти людей в возрасте до 75 лет не имеют проблем со слухом или зрением, не испытывают затруднений при ходьбе и не имеют никаких когнитивных нарушений<sup>213</sup>. Охарактеризовать аналогичным образом здоровье россиян невозможно. Национальная система здравоохранения нуждается в настоящем реформировании, чтобы население страны достигло уровня здоровья аналогичного развитым странам.

По нашему мнению, в связи с фактором здоровья более важен, не столько экономический, сколько социальный эффект. Он проявляется в том, что увеличение продолжительности трудовой деятельности индивидуума явно снижает риск смерти работников старших возрастов. В многолетнем исследовании, проводимом группой исследователей из Oregon State University, возглавляемой С. Wu, было установлено, что те, кто работал на год дольше, чем вышедшие на пенсию, имели на 11 процентов более низкий риск смерти<sup>214</sup>. Чтобы провести это исследование, Wu собрал данные с 1992 по 2010 год, которые были поданы в «Исследовании здоровья пенсионеров» (Healthy Retirement Study), долгосрочном исследовании взрослых США,

---

<sup>212</sup> Jagger C., Matthews F.E. et al., (2016). A comparison of health expectancies over two decades in England: results of the Cognitive Function and Ageing Study I and II. *Lancet*. Vol. 387. P. 779-786.

<sup>213</sup> The Population 65 Years and Older in the United States (2018) The Population 65 Years and Older in the United States: 2016' (2018). American Community Survey Reports, October.

<sup>214</sup> Wu C., Odden M.C., Fisher G.G., et al. Association of retirement age with mortality: a population-based longitudinal study among older adults in the USA//*Journal of Epidemiol Community Health*. Published Online First: 21 March 2016. doi: 10.1136/jech-2015-207097

проводимом Мичиганским университетом и финансируемом Национальным институтом по проблемам старения. Команда ученых, возглавляемая Wu, выбрала 2 956 работников старших возрастов, которых начали исследовать в 1992 году и закончили к концу 2010 года. Исследователи установили, что те, кто работает в возрасте 65 лет и старше, могут добавить ещё много лет к своей жизни. Возраст 65 лет был выбран за точку отсчёта, поскольку в США работники (и мужчины, и женщины) выходят на пенсию в этом возрасте. Интересно также отметить, что те работники старших возрастов, кого называют нездоровыми, которые также работали ещё на один год дольше, имели риск смертности на девять процентов ниже. Эти данные, по моему мнению, объективно свидетельствуют о том, что работа на протяжении более года положительно влияет на коэффициент смертности участников исследования независимо от их состояния здоровья.

Вместе с тем следует отметить для объективности анализа, что наряду с многочисленными авторами, придерживающимися аналогичной точки зрения, ряд исследователей доказывают противоположное мнение. Так, Kalwij, Knoef & Alessie<sup>215</sup> и Neuman<sup>216</sup> считают, что уход на пенсию не оказывает отрицательного воздействия на здоровье, Charles<sup>217</sup> и Coe & Zamorro<sup>218</sup> считают, что оказывает положительное влияние на здоровье, а Kuhn, Wuellrich & Zweimueller<sup>219</sup>, Behncke<sup>220</sup> и Dave, Rashad & Spasojevic<sup>221</sup> заключают, что выход на пенсию может отрицательно сказаться на здоровье.

В Российской Федерации, в отличие от развитых стран мира, уровень медицинского обеспечения населения является

---

<sup>215</sup> Kalwij A., Knoef M., Alessie R. Pathways to Retirement and Mortality Risk in the Netherlands// *European Journal of Population*. 2013. Volume 29, Issue 2. p. 221-238.

<sup>216</sup> Neuman, K. 2008. Quit your job and get healthier? The effect of retirement on health// *Journal of Labor Research*. 2008. №29. p.177-201.

<sup>217</sup> Charles K.K. Is retirement depressing? Labor force inactivity and psychological well-being in later life//*Research in Labor Economics*. 2004. №23. p. 269-299.],

<sup>218</sup> Coe N., Zamorro G. Retirement effects on health in Europe// *Journal of Health Economics*. 2011. №30(1). p. 77-86.

<sup>219</sup> Kuhn A., Wuellrich J.P., Zweimueller J. Fatal attraction? Access to early retirement and mortality//*Institute for the Study of Labor (IZA)*. 2010. Discussion Paper 5160.

<sup>220</sup> Behncke S. Does retirement trigger ill health? //*Health Economics*. 2012. № 21. p. 282-300.

<sup>221</sup> Dave D., Rashad I., Spasojevic J. The effects of retirement on physical and mental health outcomes// *Southern Economic Journal*/ 2008. №75, p. 497-523.]

скорее сдерживающим, чем благоприятным фактором для трудовой деятельности работников старших возрастов. Желание трудиться для них часто ограничивается самочувствием и физическим состоянием. Это ограничивает трудоустройство работников старших возрастов даже больше, чем дискриминация со стороны работодателей.

Характеризуя далее социальный эффект для работников старших возрастов, выделим улучшение качества их жизни. Многочисленные опросы, как в мире, так и в России подтверждают это. Так, исследование Потехиной и Чижова показало<sup>222</sup>, что продолжение трудовой активности работников старших возрастов позитивно влияет на их эмоциональный настрой, а доля тех из них, кто занимается своей работой с удовольствием, превышает две трети. Дробышева Т.В. отмечает, что приоритеты работающих пенсионеров отражены в *ценностной структуре*. Данные респонденты выше, чем неработающие, оценивают интересную работу, познание и творчество<sup>223</sup>.

Для обеспечения эффективной занятости работников старших возрастов в Российской Федерации необходимо с помощью программ государственного регулирования<sup>224</sup> предоставить людям стимулы продолжать работать, улучшив их здоровье и повысив их профессиональные навыки. В качестве первоочередных мер укрепления здоровья работников старших возрастов нужно повышение качества системы медицинского обслуживания широких слоёв работающего населения. Уровень здоровья и эффективность труда работников старших возрастов связаны напрямую. Второе направление усилий по привлечению российских работников старших возрастов – это изменение общественной атмосферы вокруг работающих пенсионеров. В течение многих лет

---

<sup>222</sup> Потехина И. П., Чижов Д. В. Потенциал старшего поколения как составляющая национального человеческого капитала (по материалам исследования в регионах ЦФО) // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 2. С. 3—23.

<sup>223</sup> Дробышева Т.В. Факторы и механизмы экономической социализации личности в группах работающих и неработающих пенсионеров//Наука. Культура, Общество. 2015. №4. с.115-129.

<sup>224</sup> Лукичёв П.М. Государственное регулирование и его эффективность//Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. 2015. №38. С. 139-144

развитые страны, включая Японию, США, Германию, имеют возраст выхода на пенсию в 67 лет, в 65 лет как для мужчин, так и для женщин. Как мы показали ранее, многие работники старших возрастов трудятся успешно и в последующие годы. Трудящиеся люди, как показывает практика, нормально воспринимают это. Значит и в Российской Федерации необходимо устранять дискриминацию по возрасту, создавать условия для работников старших возрастов, расширять использование программ переподготовки, усиливать гибкость на рынках труда.

В целом, сохранение и привлечение работников старших возрастов должно опираться на новые технологии организации и управления персоналом. Государственное регулирование может задать нужный вектор изменений, как это сделало, например, правительство Австралии, предлагающее до \$10 000 фирмам, которые нанимают и удерживают работников старше 50 лет<sup>225</sup>. Однако, государство, как мы указывали ранее<sup>226</sup>, не может заменить собой деятельность предприятий. Фирмы должны выработать и применить новый подход к управлению работниками старших возрастов. Этот подход должен быть основан на следующих основных принципах. Во-первых, инициатива должна исходить от менеджеров компании, поскольку исследования показали, что негативные стереотипы в отношении возраста могут оказать существенное влияние на производительность. Начинать надо с самого простого. Как предложили Billett, Dymock, Johnson и Martin<sup>227</sup> хорошим первым шагом в разработке политики по удержанию работников старших возрастов является прекращение называть их «пожилыми работниками», так как эта терминология вызывает предположения и повышает вопросы о ценности, которую они представляют для организации. Менеджеры компании должны первыми реально сломать сложившиеся

---

<sup>225</sup> Australian Bureau of Statistics. 6202.0—Labour Force Australia, March 2017. Canberra: ABS.

<sup>226</sup> Лукичев П.М. Государственное регулирование аграрной сферы. Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук/Санкт-Петербургский государственный университет. Санкт-Петербург, 2000.

<sup>227</sup> Billett S., Dymock D., Johnson G., Martin G. Overcoming the paradox of employers' views about older workers//The International Journal of Human Resource Management. 2011. Vol. 22(06). pp. 1248–1261.

негативные предубеждения о возрасте. В связи с этим, Perry, Golom и McCarthy<sup>228</sup> отмечают, что простое указание сотрудникам воздерживаться от стереотипных суждений не является эффективной стратегией профилактики и может фактически привести к тому, что все большее число сотрудников примут стереотипные представления о работниках старшего или более молодого возраста. Вместо этого авторы предполагают, что применение позитивных стереотипов, противодействующих общепринятым негативным (например, прилежные работники более молодого возраста или работники старшего возраста, хорошо разбирающиеся в технологиях), является более эффективным подходом к минимизации воздействия негативных стереотипов. Соответственно, сотрудники старших возрастов, которые могут проявлять большую свободу действий в своей работе и в своём обучении, смогут продемонстрировать большую ценность для своей фирмы.

Во-вторых, новый подход должен быть основан на том, что для поддержания возрастного разнообразия внутри организации надо учитывать различные требования как работников старших возрастов, так и молодых сотрудников. Дело в том, как мы показали ранее, что при различных мотивах и стремлениях работников старших возрастов, представляется невозможным предположить<sup>229</sup>, что принятие той же стратегии удержания, которая применяется для молодых работников, будет эффективным для пожилых работников. В -третьих, необходима индивидуализация подхода, то есть к каждому отдельному работнику, а не к отрасли или предприятию в целом. Некоторые работники старших возрастов могут быть мотивированы остаться за счёт финансовых стимулов, но многие сотрудники, особенно те, кто работал в отраслях и профессиях с высокими доходами, гораздо реже остаются в компании, которая может предложить им только дополнительные денежные выгоды. Эти работники могут быть

---

<sup>228</sup> Perry E. L., Golom F. D., McCarthy J. A. Generational differences: Let's not throw the baby boomer out with the bathwater//Industrial and Organizational Psychology. 2015. Vol. 8(3). pp. 376–382.

<sup>229</sup> Heidemeier H., Staudinger U. M. Age differences in achievement goals and motivational characteristics of work in an ageing workforce//Ageing & Society. 2015. Vol. 35(4), pp. 809–836.

более мотивированы внутренними наградами, такими как расширение возможностей учиться или возможности полнее реализовать себя. В частности, предоставление возможностей обучения считается менее важным для работников старшего возраста, чем для работников более молодого возраста, и это может привести к тому, что пожилые сотрудники будут чувствовать себя менее значимыми и искать работу в других местах. Фирмы же, сосредоточенные на программах обучения среди работников старших возрастов, вероятно, окажут положительное влияние на коэффициент удержания. Таким образом, чрезмерное упрощение мотивации работников старших возрастов может привести к неэффективным стратегиям. Необходимо, как предлагают Oakman and Wells<sup>230</sup>, политику HRM (управления человеческими ресурсами) разрабатывать с учетом сложности решений о выходе на пенсию, если фирмы хотят успешно удерживать работников старших возрастов, а эффективные стратегии будут ориентированы на человека, а не на всю организацию. Следовательно, как в развитых странах, так и в РФ, существует большая потребность в разработке эффективных политик управления персоналом, которые направлены на удержание сотрудников старших возрастов.

Для России решение данной проблемы помимо слабой макроэкономической политики отягчается ещё одной негативной особенностью. В России «обвал» экономической активности происходит после наступления пенсионного возраста: 60 лет у мужчин и 55 лет – у женщин. Тем не менее за последние 20 лет экономическая активность старших поколений в России возросла на 11 п. п. – существенно больше, чем в развитых странах (6 п. п.) и тем более в развивающихся странах Европы (4 п. п.). Россияне старшего возраста перестают работать не из-за недостатка навыков: согласно исследованию ЕБРР, пожилые россияне по количеству необходимых для работы компетенций не отстают от лидеров – японцев – и существенно опережают жителей других развитых стран, тем более жителей посткоммунистических государств. Проблема,

---

<sup>230</sup> Oakman J., Wells, Y. Working longer: What is the relationship between person–environment fit and retirement intentions? //Asia Pacific Journal of Human Resources. 2016. Vol. 54(2). pp. 207–229.



как отмечал С. Гуриев<sup>231</sup>, в оценке людьми старших возрастов своего здоровья. Россияне моложе 50 лет чувствовали себя так же хорошо или даже лучше, чем их ровесники в развитых странах. Но после 50 лет самооценка здоровья у российских мужчин резко снижается – до среднего уровня других развивающихся стран и намного ниже развитых. Следовательно, существующая в РФ система здравоохранения является фактором, сдерживающим развитие экономики страны.

Усиление тенденции старения рабочей силы принципиально модифицирует современный рынок труда и, особенно, взаимосвязь «развитие технологий – замещение труда». Количественное увеличение работников старших возрастов в общем числе занятых порождает противоречивые экономические и социальные последствия. Экономические последствия связаны с сохранением численности занятости в национальной экономике на приемлемом уровне и с уменьшением нагрузки на государственный бюджет. Социальные последствия со знаком «плюс»: снижение изоляции работников старших возрастов от других поколений и возможность полностью реализовать их потенциал. Социальные последствия со знаком «минус»: сохраняющаяся дискриминация по возрасту, снижение статуса работников старших возрастов, недоиспользование потенциально ёмкого сегмента трудовых ресурсов. Последнее лишает экономику РФ одного из факторов развития совместимости с развитыми странами. Для того, чтобы добиться эффективного использования потенциала работников старших возрастов необходимо на уровне государства, - изменение регулирования этого сегмента рынка труда и на уровне фирм, - новых стратегий управления и организации сотрудниками старших возрастов.

Таким образом, перенос акцентов макроэкономической политики с института «пенсионеры» к институту «работники старших возрастов» является велением времени в РФ. Если сохранение трудовой активности работников старших возрастов станет приоритетной целью макроэкономической политики России, то её достижение потребует применения стратегии

---

<sup>231</sup> Ломская Т. Сергей Гуриев рассказал, почему россияне старшего возраста перестают работать//Ведомости. 23 октября 2018.

удержания такого персонала. Зарубежный опыт, как мы проанализировали в этой главе, показывает первые успешные примеры таких стратегий, которые целесообразно применить в российских условиях.

## ГЛАВА 4. ИЗМЕНЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ К КОМПЕТЕНЦИЯМ РАБОТНИКОВ БУДУЩЕГО

### 4.1. КОМПЕТЕНЦИИ И ИХ «БУФЕРНАЯ» РОЛЬ МЕЖДУ ПРАКТИКОЙ И ОБРАЗОВАНИЕМ

В начале необходимо уточнить терминологию вопроса и разделить в нашем анализе понятия: навык, компетенция, Skill. Используемый в англоязычной литературе термин skill ближе к значению понятия «компетенция» в русском языке, чем к понятию «навык», так как означает способность выполнить задачу с predetermined результатом. Мы будем подразумевать эти различия в нашем дальнейшем анализе.

Для определения основных черт в портрете работника будущего надо чётко определить сумму навыков, необходимых ему. Изменения, происходящие на рабочем месте, и изменения характера работы привели к новым ожиданиям для сотрудников. Навыки, которые считались необходимыми десятилетие назад, и которые работник получил в процессе высшего образования, могут быть менее важными, в то время как новые рабочие места и названия позиций возникают вокруг новых требований. В то же время изменение характера работы создало проблемы для работодателей и преподавателей ВУЗов в их усилиях по выявлению наборов навыков, связанных с различными работами<sup>232</sup>. Само понятие «навыки» («умения») эволюционирует со временем, прежде всего, в сторону учёта личных качеств будущего работника. Если пятьдесят лет назад навыки определялись с точки зрения знаний и / или знаний, необходимых для выполнения задач, то сегодня, личные качества, такие как лидерство и умение общаться часто характеризуются как желательные или необходимые навыки в объявлениях о вакансиях и в описаниях позиции.

В США, следуя этой тенденции, Министерство труда оценило навыки, необходимые для того, чтобы американская экономика оставалась конкурентоспособной на глобальном уровне. Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS) изложила всеобъемлющий набор навыков и

---

<sup>232</sup> Dench S. Changing skill needs: What makes people employable?//Industrial and Commercial Training. 1997. Vol. 29. pp.190–193.

компетенций, важных в рамках широкого круга профессий<sup>233</sup>. Она была дополнена позже концепцией «Изучение жизни»: «Концепция высокой производительности» (Learning a Living: A Blueprint for High Performance), которая связала ключевые компетенции с рабочими местами с высокими зарплатами<sup>234</sup>. Наряду с навыками, связанными с технологией, отчет SCANS определил важность навыков межличностного общения, таких как совместная работа и навыки в области фундаментальных способностей, включая математические способности, навыки письма и умения говорить, а также способность мыслить творчески. Именно в SCANS были чётко разделены технологические навыки и навыки, которые вместе дают возможность специалисту конкурентоспособность на глобальном уровне.

Позднее учеными было открыто, что два основных типа компетенций характеризуют оптимальный набор навыков для подготовки специалиста. Технические или «твёрдые навыки» — это специальные способности или компетенции, необходимые для выполнения конкретной задачи или ряда задач. Твёрдые навыки» включают опыт, приобретенный через образование, тренинги и / или опыт работы. «Мягкие навыки» — это общие компетенции, такие как эффективная коммуникация или способность работать в рамках совместной среды. По сравнению с твёрдыми навыками, которые являются специфическими для контекста, большинство мягких навыков можно передавать в разных типах рабочих мест и по уровням занятости. Например, для подготовки специалистов по GIS - географическим информационным системам, твёрдые навыки - умение использовать запросы данных (знание SQL), картографию и графический дизайн, сбор данных GPS, программирование / скриптинг, работу с аэрофотосъемкой или изображениями, юридические и этические проблемы, связанные с ГИС, работа с прогнозами и геопривязкой, возможность создания и редактирования таблиц, диаграмм и отчеты,

---

<sup>233</sup> US Department of Labor, Secretary's Commission in Achieving Necessary Skills (SCANS) 1991 What Work Requires of Schools: A SCANS Report for America 2000. Washington, DC, Government Printing Office.

<sup>234</sup> US Department of Labor 1992 Secretary's Commission in Achieving Necessary Skills (SCANS), Learning a Living: A Blueprint for High Performance. Washington, DC, Government Printing Office.

оцифровка, сканирование и ввод данных. Для такого рода специалистов мягкие навыки – это критическое мышление, вербальные / презентационные способности, умение писать, управление временем / многозадачность, гибкость / адаптивность, креативность, способность работать самостоятельно, решение проблем / устранение неисправностей, работа в командной среде, управление проектами или лидерство<sup>235</sup>.

Отметим, что выгоды от наличия у работника мягких навыков будут как у работодателей, так и у сотрудников. Для специалистов инженерно-технологического направления они проявляются в том, что организациям нужен технический персонал, способный общаться с коллегами, клиентами и руководством. Кроме того, наличие у сотрудника мягких навыков помогает ему найти преимущество для себя в борьбе за более высокую зарплату и продвижение по службе. Вместе с тем, с точки зрения преподавателей университетов здесь есть сложности. Как отмечал ещё Gilbert и др. пока отсутствует чёткое понимание того, что подразумевается под мягкими навыками<sup>236</sup>. Ещё более важной проблемой, на наш взгляд, является определение того, в каком процентном сочетании для конкретной профессии необходимы в данный момент твёрдые навыки и мягкие навыки. В российских технических университетах сейчас подавляющее внимание уделяется достижению выпускниками твёрдых навыков. Мировой опыт свидетельствует, что хотя профессиональное образование обещает, что жизненно важен первый найм, те, кто получают специальную подготовку (преимущественно твёрдые навыки), как правило, изымаются из состава рабочей силы раньше, чем те, которые получают общее образование (преимущественно мягкие навыки). Так, возможно, происходит потому, что они менее адаптированы к реальностям жизни.

Изменения, которые происходят в национальных экономиках, отражаются непосредственно в сдвигах отраслевой занятости работников. В соответствии с этим, видя

---

<sup>235</sup> Wikle T.A., Fagin T.D. Hard and soft skills in preparing GIS professionals: Comparing perceptions of employers and educators//Transactions in GIS. 2015. Vol. 19. pp. 641–652.

<sup>236</sup> Gilbert R, Balatti J, Turner P, Whitehouse H. The generic skills debate in research high degrees//Higher Education Research and Development. 2004. Vol. 23. pp.375–388.

сегодняшнюю ситуацию на рынках труда, - возможность получить работу по специальности, уровень заработной платы, условия труда, - абитуриенты и их родители выбирают ту или иную специальность для получения высшего образования. То есть изменение спроса на те, или иные специальности, на те, или иные формы обучения со стороны поступающих имеет рациональную основу в виде изменений, происходящих на современном рынке труда.

ВУЗы между собой должны вести полноценную конкурентную борьбу за будущих и настоящих студентов. В этой конкурентной борьбе должны использоваться все методы маркетинга<sup>237</sup>. Университеты должны не только показывать абитуриентам аудитории для обучения и рассказывать о будущей специальности, но и говорить о заработной плате выпускников через год, три, пять лет после окончания; об условиях труда, постоянно организовывать встречи с потенциальными работодателями.

Например, в Великобритании в 2017 году журналом The Economist было проведено на основе рейтинга «Преподавательский потенциал» (TEF) исследование<sup>238</sup>, которое выявило взаимосвязи между заработной платой выпускников и получаемой специальностью, избранностью университета, изучаемыми предметами. Выяснилось, что а) сегодня существуют пять областей в стране с самыми высокими зарплатами выпускников – медицина, ветеринария, экономика, инженерия, математика; б) студенты, обучающиеся в самых высоких по текущему рейтингу университетах, могут рассчитывать на почти в два раза более высокую зарплату, чем студенты низших по текущему рейтингу университетов; в) выпускники, изучавшие предметы, включающие некоторые элементы математики, обладают большими заработками, чем изучавшие другие предметы. Такого рода исследования должны проводиться и в России, чтобы стать чётким ориентиром, как для абитуриентов, выбирающих ВУЗ и специальность, так и для

---

<sup>237</sup> Москалёв М.В., Лукичев П.М. Маркетинг. Учебное пособие для дистанционного образования. Москва. Сер. Тасис. Укрепление реформ в сельском хозяйстве посредством образования, 2000. 119 с.

<sup>238</sup> Which British universities do most to boost graduate salaries? The Economist. August 12<sup>th</sup>, 2017.

разработки обоснованной политики в области высшего образования.

В причинно-следственной цепи модификации современного рынка труда роль высшего образования состоит в создании прочного фундамента знаний, умений и навыков современного работника, позволяющего ему устойчиво адаптироваться к меняющимся требованиям рынка труда. Выполняет ли высшее образование эту роль? На наш взгляд, нет.

Большинство корпораций считают, что ВУЗы плохо работают над подготовкой студентов к работе. В то время как 96% академических лидеров, таких как президенты колледжей, считают, что их учреждения готовят студентов к успеху на рабочем месте, только 11% бизнес-лидеров чувствуют также [Keierleber, 2014]<sup>239</sup>. Согласно опросу студентов, который провёл Strada-Gallup в 2017 году, основанному на выборке из 32 000 студентов, только одна треть студентов решительно согласна с тем, что они получают навыки и знания, необходимые для успеха на рынке труда (34%) и на рабочем месте (36%)<sup>240</sup>. Именно поэтому руководители предприятий скептически относятся к знаниям и навыкам выпускников, а полученный диплом служит специфическим сигналом (в соответствии с теорией М. Спенса), а не является характеристикой их уровня квалификации. Напомним, что главным вкладом М. Спенса была статья 1973 года под названием «Job Market Signalling» («Сигнализация рынка труда»), в которой рассматривался рынок труда. Работодателям может быть сложно сказать, какие кандидаты на вакансию лучше. М. Спенс показал, что лучшие работники могут сигнализировать о своих талантах фирмам, собирая данные, например, о высшем образовании<sup>241</sup>. В своей статье М. Spence показал, что на величину заработной платы

---

<sup>239</sup> Keierleber M. Business and Academic Leaders Disagree on Quality of College Grads, Surveys Find//Chronicle of Higher Education. 2014, February 25. Retrieved from URL: <http://m.chronicle.com/article/BusinessAcademic-Leaders/144977>

<sup>240</sup> Busteded, Auter, 2018 Busteded B., Auter Z. Career-relevant Education Linked to Student Well-being. Gallup Blog. 2018, February 13. Retrieved from URL: <http://news.gallup.com/opinion/gallup/226934/career-relevant-education-linked-student.aspx>

<sup>241</sup> Spence M. (1973). Job market signaling. Quarterly Journal of Economics, Vol. 87 (3), 355–375.

документы об образовании оказывают большее влияние, чем производительность труда. Данное положение во-многом идёт вразрез с устоявшимися положениями экономического мейнстрима, который считает, что образование приносит пользу обществу, делая работников более производительными. Следуя логике М. Спенсе, получается, что отдача от инвестиций в образование будет не у общества в целом, а у выпускников ВУЗов, которые получают более высокую заработную плату за счёт менее способных.

Для студентов главным преимуществом высшего образования в результате служит степень, которая является сигналом для работодателей о том, что у них есть решительность и упорство, чтобы сидеть несколько лет за ошеломляюще бессмысленной работой [Friedman, 2018]<sup>242</sup>. Наиболее радикальную позицию здесь занимает Caplan, который утверждает, что система образования бесполезна для большинства учащихся, поскольку она не обеспечивает навыков или делает обучение приятным. По его мнению, большая часть высшего образования очень неэффективна и имеет лишь небольшой результат в улучшении человеческого капитала, вопреки большей части обычного консенсуса в экономике труда, который считает теорию человеческого капитала само собой разумеющейся [Caplan, 2018]<sup>243</sup>

Что лежит в основе резкой диспропорции мнений между руководителями университетов и работодателями? По нашему мнению, это разные цели, которые ставят перед собой руководители ВУЗов и работодатели. Для первых в центре внимания находится организация высшего образования, профилирующие дисциплины и GPA<sup>244</sup>, под которым подразумевается средний балл, определяемый как показатель успеваемости студента в колледже или университете. Он рассчитывается как общее количество баллов, полученных за

---

<sup>242</sup> Friedman H. H., Friedman L.W. Does Growing the Number of Academic Departments Improve the Quality of Higher Education?//Psychosociological Issues in Human Resource Management. 2018. Vol. 6(1): 96–114.

<sup>243</sup> Caplan B. (2018). The Case against Education: Why the Education System Is a Waste of Time and Money. Princeton, NJ: Princeton University Press. – 40 p.

<sup>244</sup> Friedman H. H., Friedman L. W. Does Growing the Number of Academic Departments Improve the Quality of Higher Education?//Psychosociological Issues in Human Resource Management. 2018. Vol. 6(1). pp. 96–114.



определенный период, деленное на общее количество выданных кредитов. Для работодателей же – это внутренние проблемы ВУЗов, а значение имеют лишь умения и навыки, которыми обладают выпускники. На чём больше всего акцентируют внимание руководители передовых предприятий? Опрос, проведённый в 2017 году, показал, что 50% работодателей жалуются, что выпускники колледжей, которых они нанимают, не готовы к работе. Их жалоба № 1? Плохие критические рассуждения, навыки<sup>245</sup>. Компания Google чётко указывает, что она при найме новых сотрудников отходит от «традиционных показателей», включающих такие факторы, как GPA, и теперь хочет нанимать сотрудников с такими умениями, как «лидерство, смирение, сотрудничество, адаптивность и любовь к обучению и переучиванию»<sup>246</sup>. Отметим, что все перечисленные цифровым гигантом умения, представляют мягкие навыки. В тоже время ряд авторов ставит акцент на подготовке выпускников к конкуренции с ИИ (искусственным интеллектом). Так, J. Aoun отмечает следующее. «Образование должно готовить студентов к конкуренции на рынке труда, где они будут работать рядом с интеллектуальными машинами. Необходимо уметь управлять потоком больших данных, знать, как работают технологии и машины, владеть гуманитарными науками, коммуникациями, дизайном и т.д. Возможности непрерывного обучения должны помочь людям адаптироваться к изменениям»<sup>247</sup>.

Следует отметить, что модификация квалификационно-отраслевой структуры занятости на рынке труда коснётся очень значительного числа сегодняшних сотрудников. Так, по расчётам К. Фрея (Carl Frey) и М. Осборн (Michael Osborne) 47% работников в США в настоящее время заняты видами деятельности, которые в течение одного-двух следующих десятилетий, с высокой вероятностью, будут замещены

---

<sup>245</sup> Belkin D. Exclusive Test Data: Many Colleges Fail to Improve Critical-thinking Skills// Wall Street Journal. 2017. June 5.

<sup>246</sup> 14 Friedman T. L. How to Get a Job at Google, Part 2// New York Times, SR1, SR11. 2014. April 20.

<sup>247</sup> Aoun Joseph. Robot-Proof. Higher Education in the Age of Artificial Intelligence. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press. 2018. 187 p.

машинами [Frey, Osborne, 2017]<sup>248</sup>. Воздействие, которое роботизация, цифровизация экономики окажут на изменение занятости, не будет однонаправленным. Можно даже выделить два противоположных полюса отраслей экономики, по результатам воздействия новых технологий. Так, например, влияние новых цифровых технологий на профессии может быть как деструктивным, так и трансформирующим. Деструктивные эффекты выражаются в замещении человеческих ресурсов машинами, а трансформирующие — в повышении производительности труда людей<sup>249</sup>. Соответственно, экономику будущего ждёт значительная структурная деформация. Процветание будет у тех сфер бизнеса, которые смогут наилучшим образом внедрить цифровые технологии в свои бизнес-процессы. Для оценки эффективности этого следует использовать показатель развития искусственного интеллекта (ИИ), предложенный [Felten et al., 2018], применительно к профессиональным возможностям и сферам занятости<sup>250</sup>.

Повторим, однако\* (\* см. вторую главу), что ограничения статистики валового внутреннего продукта (ВВП) при измерении развития цифровой экономики стали важной темой. Развитие цифровых инноваций, включая облачные технологии, мобильные сервисы и искусственный интеллект, значительно увеличило возможности бизнеса и предоставило нам исключительные услуги и благосостояние, которых раньше не было. Однако, вопреки такому достижению, как отмечает Watanabe et al., производительность в промышленно развитых странах сейчас сталкивается с явным снижением, что ставит вопрос о возможном парадоксе производительности в цифровой экономике<sup>251</sup>. Данное положение означает, что для конкретной

---

<sup>248</sup> Frey C.B., Osborne M.A. (2017) The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization? // *Technological Forecasting and Social Change*. Vol. 114. P. 254–280.

<sup>249</sup> Fossen F., Sorgner A. (2019) Mapping the Future of Occupations: Transformative and Destructive Effects of New Digital Technologies on Jobs. *Foresight and STI Governance*, vol. 13, no 2, pp. 10–18. DOI: 10.17323/2500-2597.2019.2.10.18.

<sup>250</sup> Felten E.W., Raj M., Seamans R. (2018) A Method to Link Advances in Artificial Intelligence to Occupational Abilities // *American Economic Association Papers and Proceedings*. Vol. 108. P. 54–57.

<sup>251</sup> Watanabe C., Naveed K., Tou Y., Neittaanmäki P., 2018, Measuring GDP in the digital economy: Increasing dependence on uncaptured GDP// *Technological Forecasting and*

фирмы или организации очень трудно экономически просчитать эффективность применений цифровых инноваций и переобучения сотрудников для их использования.

Система высшего образования должна преобразовываться в соответствии с меняющимися запросами современного рынка труда. Кто и как должен меняться? Университет, как основной институт системы высшего образования, качественно изменился за последние четверть века как в мире, так и в России. Эти преобразования проявляются как в трансформации места университета в обществе, так и в его целях и формах действий. Фактически в РФ почти исчезла традиционная структура управления ВУЗом как «творческой иерархической организацией», как сообщества преподавателей, выстраивающих свою организацию, выбирающих администрацию и контролирующих ее деятельность<sup>252</sup>. Вместо неё продвигается модель ВУЗа как клиентоориентированной организации, производящей образовательные услуги и нанимающей преподавателей на рынке труда<sup>253</sup>. По мнению же Богуславского и Неборского современные российские университеты развиваются на основе концепции «нового государственного менеджмента», суть которого состоит в перенесении методов работы частного сектора в отрасли общественного сектора, где государственная организация выступает в качестве производителя государственных услуг<sup>254</sup> [. Как результат происходит бюрократизация управления высшим образованием, выражающаяся в усилении администрирования университетов. «Огосударствление» университетов приводит к абсолютизации роли спускаемых сверху показателей при аккредитации ВУЗа, что, как мы показали на примере западного

---

Social Change, Volume 137, p. 226-240. URL:

<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.053>

<sup>252</sup> Эндерс, Ю. Кафедральная система в переходный период: назначения, повышения и барьеры на вход в профессию в немецком высшем образовании// Контракты в академическом мире; сост. и науч. ред. М.М. Юдкевич. - М.: ВШЭ, 2011. - 392 с. с. 222

<sup>253</sup> Курбатова М.В., Каган Е.С., Апарина Н.Ф. Поведение работников вузов в условиях реформирования высшего профессионального образования: проблема выбора//Социологические исследования. - 2015. - №2. - С. 122-133. с. 123-124.

<sup>254</sup> Богуславский М.В., Неборский Е.В. Концепция развития системы Высшего образования в России // Интернет-журнал «Мир науки» 2016. Том 4. номер 5. URL: <http://mir-nauki.com/PDF/07PDMN516.pdf>

опыта ранее в этой статье, ведёт к ухудшению готовности выпускников к работе.

Ответ на вопрос как должна меняться система преподавания в университетах зависит от двух составляющих: технологической и мотивационной. Ramaley справедливо отметила, что работоспособные ответы и решения сегодняшних проблем высшего образования требуют новых способов обучения, новых способов совместной работы и новых определений и мер прогресса и успеха»<sup>255</sup>. Новые технологии, определяющие развитие современного производства, требуют соответствия в виде новых образовательных технологий ВУЗов. Необходимо создать временную цепь изменений, технологических воздействий на процесс обучения в ВУЗе. Эти количественные изменения, интенсивно накапливаясь в ближайшие годы, создадут новое качество обучения в университетах. Те, кто не успеет его создать отстанут в технологической гонке ВУЗов и не смогут готовить полноценных специалистов для современного рынка труда. В качестве возможной перспективы для развития образовательных технологий в российских университетах можно использовать следующую программу<sup>256</sup>. Здесь авторы выделяют три временных периода (краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный), которые образуют своеобразную «пятилетка» преобразований. Для каждого периода выделены задачи, которые он должен решить, тренды, которые он несёт, и воздействие, которое он должен оказать на систему образования.

Следовательно, система высшего образования должна меняться в соответствии с тенденциями эволюции современного рынка труда. Отметим, что в исследовании Global Skills Index 2020, проведенном Coursera, Россия заняла 1-е место в мире (среди 60 стран) по уровню технологических компетенций, первое же по уровню навыков в сфере Data

---

<sup>255</sup> Ramaley, J. A. The changing role of higher education: Learning to deal with wicked problems//Journal of Higher Education Outreach and Engagement. 2014. Vol. 18(3). pp. 7–22.

<sup>256</sup> Fitzgerald H., Bruns K., Sonka S.T., Furco A., Swanson L. The Centrality of Engagement in Higher Education: Reflections and Future Direction// Journal of Higher Education Outreach and Engagement. 2016. Volume 20. Number 1. p. 245-254.

Science, а также 9-е место в мире (и восьмое в Европе) по уровню бизнес-навыков<sup>257</sup>.

Что и как необходимо делать для создания адекватной системы высшего образования будущего? Ответ на эти вопросы даётся сейчас в развитии систем образования на Востоке: в КНР и в Южной Корее.

Одним из средств создания системы высшего образования, соответствующей современному рынку труда, является усиление государственного вмешательства. Оно должно создать новое качество подготовки национальных кадров высшей квалификации. Мировыми лидерами данного курса в XXI веке являются Китай и Южная Корея. Если на Западе, прежде всего, в странах Европейского Союза происходит усиление бюрократизации системы высшего образования, то на Востоке, особенно в КНР и Республике Кореи, государство предпринимает радикальные меры, чтобы резко и в кратчайшие сроки улучшить уровень национального высшего образования. В Китае акцент сделали на развитие науки, как базы качественного образования, а в Корее упор на росте числа студентов ВУЗов.

КНР в XXI веке сделала ставку на рост расходов на науку. Затраты КНР на НИОКР выросли с 2000 г. по 2016 г. в 10 раз<sup>258</sup>. Недоброжелатели отмечают, что Китай заимствует больше методики и идеи, чем людей и идеалы; что ученые не свободны в направлениях своих исследований, что наука излишне централизована и инициатива диктуется сверху. Такой подход характерен для инженеров, и он обусловлен, наверно, тем, что все высшие руководители страны в последние десятилетия были инженерами по образованию. Тем не менее, высшее образование КНР реально имеет сейчас первоклассную научную базу, и, учитывая, что уже больше двух десятилетий Китай держит первенство по числу иностранных студентов, обучающихся в США, имеет специальную программу по возвращению на работу на родине первоклассных специалистов, можно утверждать, что существующая система высшего образования КНР закладывает прочную базу для развития национального рынка труда.

---

<sup>257</sup> Кацман Ю. 1-е место. Ведомости. № 71 (5043). 20 июля 2020.

<sup>258</sup> Can China become a scientific superpower?//The Economist. 2019. 12<sup>th</sup> January.

Другое направление совершенствования системы высшего образования избрала Южная Корея. По данным ЮНЕСКО, в период с начала 1980-х годов до середины 2000-х годов общий коэффициент зачисления в высшие учебные заведения страны увеличился в пять раз, в то время как число студентов высших учебных заведений выросло с 539 000 в 1980 году до 3,3 миллиона в 2015 году<sup>259</sup>.

Республика Корея - самая образованная страна в мире. По данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), 70 процентов людей в возрасте от 24 до 35 лет в стране с населением 51,5 миллиона человек завершили ту или иную форму высшего образования - самый высокий процент в мире и более чем на 20 процентных пунктов выше сопоставимых показателей, достигнутых в Соединенных Штатах. В Корее также имеется высококачественная школьная система, измеряемая успеваемостью учащихся в стандартизированных тестах: страна неизменно входит в число стран с самыми высокими показателями в рамках Программы ОЭСР, по международной оценке, учащихся (PISA)<sup>260</sup>. Аналогичные шаги предпринимают Тайвань и Гонконг. Всё это создаёт базу для долговременного совершенствования институтов рынка труда азиатских стран. Конечно, как и в КНР, не обходится без монополизации взаимосвязи высшего образования и рынка труда в Южной Корее: только выпускники трёх лучших университетов Кореи доминируют в стране и занимают большинство высокопоставленных государственных должностей и руководящих должностей в влиятельных бизнес-конгломератах Кореи (чеболах). Что же в ответ на все эти вызовы делает Российская Федерация?

Система образования в России проходит в последние годы сложный и подчас мучительный процесс преобразования. Его основной задачей является: добиться повышения качества образования за счёт достижения соответствия между изменившимися за годы реформ требованиями к современным специалистам и содержанием, формами и методами экономического образования. Осложняет реализацию данного

---

<sup>259</sup> Education..., 2018 Education in South Korea URL:

<https://wenr.wes.org/2018/10/education-in-south-korea> (Дата доступа 19.01.2019).

<sup>260</sup> Там же.

соответствия отсутствию каких-либо объективных критериев в достижении ВУЗом этой цели. Следует согласиться, что практически все централизованные нормативы являются ресурсными и не имеют никакого отношения к качеству образовательных услуг, а введённые МОН РФ показатели воспринимаются научной общественностью как политический трюк<sup>261</sup>. Участие России в Болонском процессе, где оценка знаний независимыми от национальных правительств аккредитационными агентствами будет основываться не на длительности или содержании обучения, а на тех знаниях, умениях и навыках, которые приобрели выпускники, так же говорит в пользу изменения сложившегося положения.

#### **4.2. ИЗМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ = ИСЧЕЗНОВЕНИЕ «СТАРЫХ» ПРОФЕССИЙ И ВОЗНИКНОВЕНИЕ «НОВЫХ» ПРОФЕССИЙ**

Изменение требований к компетенциям работников будущего выступает сегодня последствием двух главных тенденций: совершенствование технологического прогресса и пандемией COVID-19. Последняя существенно изменила соотношение сил на рынке труда. Возможности работников определять условия найма и труда значительно снизились. Произошло это по двум взаимосвязанным причинам. С одной стороны, пандемия помимо спада на большинство услуг и товаров, вызвала целый ряд ограничений на деятельность определённых отраслей и отдельных профессий, повысила уровень неравенства в доходах. С другой стороны, внедрение компаниями новых технологий в производство и в организацию бизнес-процессов в ответ на эти ограничения изменили требования к компетенциям нанимаемого персонала. По данным Отчёта Всемирного Экономического Форума The Future of Jobs Report 2020<sup>262</sup> 43% опрошенных предприятий указали, что они намерены сократить свою рабочую силу за счет интеграции технологий, 41% планируют расширить использование подрядчиков для выполнения

---

<sup>261</sup> Балацкий Е.В., Екимова Н.А. Академическая результативность высших экономических школ России//Terra economica. – 2014. – Том 12. - № 1. – с. 13-27.

<sup>262</sup> URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/digest>



специализированных работ, а 34% планируют расширить свой штат за счет интеграции технологий. По их мнению, следующие пять лет изменятся востребованные навыки на разных должностях. К основным навыкам и группам навыков, которые, по мнению работодателей, будут расти к 2025 году, относятся такие группы, как критическое мышление и анализ, решение проблем, а также навыки самоуправления, такие как активное обучение, устойчивость, стрессоустойчивость и др., гибкость. Из данного перечисления видно, что более нуждаются в изменении «мягкие» навыки работников будущего. Конкретно, наиболее востребованными из «мягких» навыков будут те, которые направлены на адаптивность работников к быстро меняющимся технологиям.

В цифровой экономике, по данным Capgemini Digital Transformation Institute, также есть разделение на «мягкие» и «твёрдые» навыки. 59% работодателей, по проведённому ими опросу, говорят, что в их организации не хватает сотрудников, обладающих мягкими цифровыми навыками и только 51% - жёсткими цифровыми навыками. Два наиболее востребованных мягких цифровых навыка - это ориентация на клиента и страсть к обучению, а два наиболее востребованных твёрдых цифровых навыка - это кибербезопасность и облачные вычисления<sup>263</sup>.

По мнению Нобелевского лауреата по экономике Кристофера Писсаридеса, осталось шесть областей, где человека не вытеснят роботы: здравоохранение, образование, гостеприимство (HoReCa), недвижимость, домохозяйство и персональные услуги<sup>264</sup>. Отметим, что компетенции персонала в каждой из выделенных областей не должны, по нашему мнению, оставаться теми же самыми, что и сейчас, а будут адаптированы под требования цифровой экономики. Тем не менее, потребители сегодня предпочитают здесь (в этих шести областях) двухзвенное общение «человека с человеком» [Ч → Ч], а не трёхзвенное общение, между производителями через искусственный интеллект к потребителям [Ч → ИИ → Ч].

---

<sup>263</sup> The Digital Talent Gap. Are Companies Doing Enough? Capgemini Digital Transformation Institute. 2017. - 40 pages. URL: [https://www.capgemini.com/wp-content/uploads/2017/10/report\\_the-digital-talent-gap\\_final.pdf](https://www.capgemini.com/wp-content/uploads/2017/10/report_the-digital-talent-gap_final.pdf)

<sup>264</sup> URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5d8ba02a9a7947fec16449a4?from=center>



В докладе<sup>265</sup>, который суммирует многолетнюю совместную работу Global Education Futures и WorldSkills Russia по определению образа рабочих мест в экономике будущего отмечается, что большинство существующих моделей профессиональных компетенций можно представить в виде двухслойной матрешки. Внутри (или в основе компетенции) будут находиться жёсткие навыки, а снаружи (в качестве дополняющих, модифицирующих, усиливающих основной навык) — мягкие навыки. Предполагается, что жёсткий навык — это собственно деятельность человека, а мягкий как бы обрамляет эту деятельность, придает ей дополнительные качества. Хотя этот доклад был опубликован за три года до начала пандемии COVID-19, он хорошо выделяет основные тренды, определяющие образ рабочего места в XXI веке.

Согласно исследованию LinkedIn Learning, основанному на анализе требований к 20 млн. вакансий, самыми востребованными в 2020 году среди «твёрдых» навыков были: блокчейн, облачные вычисления, искусственный интеллект, UX дизайн, бизнес-анализ. Среди «мягких» навыков произошли изменения. На смену тайм-менеджменту пришел эмоциональный интеллект. Это свидетельствует о том, что компаниям необходимы люди, которые обладают навыками, ориентированными на человека и межличностные отношения, а тайм-менеджмент все-таки больше ориентирован на конкретные задачи<sup>266</sup>. Также к востребованным «мягким» навыкам были отнесены креативность, сотрудничество, убеждение.

В целом, изменение требований к компетенциям работников будущего происходит по двум направлениям: а) появляется новая профессия, которой раньше не было, б) возникает необходимость добавления в существующую профессию новых компетенций, которые качественно улучшают её.

---

<sup>265</sup> Лошкарева Е., Лукша П., Ниненко И., Смагин И., Судаков Д. Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире. М. 2017. – 93 с. [2. Навыки будущего.pdf \(modnso.ru\)](#)

<sup>266</sup> [Какие навыки будут самыми востребованными на рынке труда в 2020 году - Inc. Russia](#)

Подчеркнём, что *национальная система высшего образования играет здесь роль, производную от развития производства и бизнес-процессов*. Для подтверждения этой идеи проанализируем взаимосвязь в российской сфере Искусственного Интеллекта (ИИ). Российская Федерация не является сегодня мировым лидером в технологиях ИИ. Только в октябре 2019 г. была принята «Национальная стратегия развития искусственного интеллекта до 2030 г.» Для сопоставления, в КНР уже в июне 2017 г. Госсовет выпустил «Программу развития искусственного интеллекта нового поколения». Международные рейтинги также не фиксируют лидирующую роль РФ. Так, Government Artificial Intelligence Readiness Index 2019 от Oxford Insights поместил Россию на 29-е место из 194 между Исландией и Португалией по готовности правительства к использованию потенциала ИИ<sup>267</sup>. По его оценке, в настоящее время Россия тратит 12,5 млн долларов в год на исследования ИИ, в основном ориентированные на образование и военные операции. Сопоставим опять с КНР. Там расходы на саму отрасль ИИ составили 22,5 млрд долларов, а на развитие смежных отраслей — более 150 млрд долларов<sup>268</sup>. The Global AI Index, рассчитанный сайтом Tortoise Media, оценивает положение России ещё хуже — 31-е место из 62. (Были в 2019 - м 33 из 54)<sup>269</sup>. Наиболее высоко в рейтинге оценивается показатели Development (сосредоточен на разработке фундаментальных платформ и алгоритмов, на которых основываются инновационные проекты искусственного интеллекта) — 12-е место, и Government Strategy (основное внимание уделяется глубине приверженности национального правительства искусственному интеллекту; изучение обязательств по расходам и национальным стратегиям) — 9-е место. Хуже всего обстоит положение с показателем Operating Environment (сосредоточен на нормативном контексте и общественном мнении, связанном с искусственным интеллектом) — 52-е место.

---

<sup>267</sup> URL: <https://www.oxfordinsights.com/ai-readiness2019>

<sup>268</sup> Ковачич Л. Китайский опыт развития искусственного интеллекта: стратегический подход. URL: <https://carnegie.ru/2020/07/07/ru-pub-82172>

<sup>269</sup> URL: <https://www.tortoisemedia.com/intelligence/global-ai/> 15/02/2021

Вместе с тем, в России довольно хорошо обстоит дело с образованием в сфере компьютерных наук, к которым относится и машинное обучение. 16 российских университетов с данной специальностью попали в число 684 лучших вузов по версии World University Rankings 2019. Правда, в первой сотне оказались всего два отечественных университета — ИТМО и МГУ им. М. В. Ломоносова. Даже Московский физико-технический институт (МФТИ) расположился между 101-м и 125-м местами<sup>270</sup>.

По оценке российского эксперта С. Карелова, основателя и главного технического директора компании Witology, председателя Лиги независимых IT-экспертов, место России в Cambrian AI Index<sup>1</sup> как 14-е из 14 возможных<sup>271</sup>, а уровень развития технологий ИИ в России приблизительно равен уровню Франции и Финляндии, однако для РФ характерна недостаточно развитая ИКТ-инфраструктура. Таким образом, суммируя выявленные положения, можно сделать вывод о необходимости комплексного развития фирм сферы IT, системы высшего образования и комплекса мер государственного регулирования для прогресса отрасли.

Кроме того, отметим, что изменение требований к компетенциям происходит неравномерно для всего персонала компаний. Если раньше, - 40-50 лет назад, - эти изменения затрагивали в основном работников и специалистов средней квалификации, отсюда и ориентация на «средний класс» общества, то сейчас ведущей тенденцией бизнес-процессов является автоматизация задач средней сложности. Автоматизация и роботизация производства, применение цифровой экономики нацелены именно на снижение персонала средней квалификации. Используя подход «Издержки – Выгоды», объяснить это можно так. Автоматизация рабочих процессов низкой степени сложности невыгодна из-за низкой стоимости замещаемого человеческого труда. С другой стороны, издержки на роботизацию и автоматизацию бизнес-процессов высокой степени сложности высоки из-за

---

<sup>270</sup> Маркоткин Н., Черненко Е. Развитие технологий искусственного интеллекта в России: цели и реальность. <https://carnegie.ru/2020/07/07/ru-pub-82173>

<sup>271</sup> URL: <https://russiancouncil.ru/analytics-and-comments/analytics/kakim-budet-mesto-rossii-v-mire-realizovannykh-ii-strategiy/>

необходимости решения многих нерутинных задач. В отличие от них, у работника средней квалификации час труда достаточно дорог, чтобы имело смысл его окупить с помощью автоматизации, а рабочие процессы содержат много шаблонов, которые поддаются автоматизации. Наиболее полно эти закономерности были раскрыты в работах американского экономиста D. Autor<sup>272 273</sup>.

Интенсивность изменений требований к компетенциям и, соответственно, преимущественный выбор первого или второго направлений во многом определяется макроэкономической политикой. Так сейчас, ликвидируя экономические последствия коронавирусного кризиса, правительства многих стран мира планируют увеличить инвестиции в развитие инфраструктуры. Последнее может происходить в двух формах. Прежде всего, правительства ускоряют выделение средств на техническое обслуживание и модернизацию. В этом случае будет задействовано преимущественно второе направление изменений компетенций. Другое направление, необходимость которого вызвана расширением удалённой занятости и торговли онлайн, означает ускорение инвестирования в цифровую инфраструктуру, такую как оптоволоконные сети или центры обработки данных. Консалтинговая компания McKinsey считает, что расходы на них должны расти на 6-11% ежегодно в течение следующего десятилетия, чтобы соответствовать растущему использованию<sup>274</sup>. В данном случае будет задействовано преимущественно первое направление изменений компетенций.

Иногда новые профессии выглядят утопически. Однако анализ тенденций уже сегодняшнего рынка показывает их жизненность. Например, если развиваются ускоренными темпами робототехника и сфера IT, то профессия адвоката по робоэтике выглядит перспективной. Эти же соображения в связи с растущей ориентацией населения планеты на «зеленые» ценности обуславливают перспективность профессии «сити-

---

<sup>272</sup> Autor, D., & Dorn, D. (2013). The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market. *The American Economic Review*, 103(5), 1553-1597.

<sup>273</sup> Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly journal of economics*, 118(4), 1279-1333.

<sup>274</sup> In the works. *The Economist* January 2nd 2021 p.53.

фермера». Другие новые профессии будут наверно дольше ждать своего часа, как, например, дизайнер виртуальной реальности, био-хакеры, аналитики Интернета вещей, кураторы персональных данных, инженеры по восстановлению окружающей среды, онлайн-доктор, проектировщик 3D печати.

Автором был проведён опрос 16 декабря 2020 г. среди слушателей программы МВА БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова, посвященный востребованным сегодня компетенциям. В частности, на вопрос «Каких компетенций, по Вашему мнению, больше всего не хватает молодым сотрудникам?» можно выделить следующие ответы.

«Особую ценность представляют **креативные, универсальные сотрудники, имеющие «гибкость» и высокую способность к обучению.** Под универсальностью подразумевается, что сотрудник должен быть способен выполнять смежные с его должностью функции и предлагать решения нестандартных ситуаций, выходя за поле своих обязанностей».

«Наибольший недостаток проявляется именно в компетенциях в части **сотрудничества**, так как специалисты не имеют подобного опыта и не понимают как **взаимодействие** позволяет ускорить работу и получить более качественный результат».

«**Умение работать в команде.** Разработка в нашей отрасли не может быть реализована одним специалистом вне зависимости от уровня его компетенции, все проекты реализуются группой разработчиков. **Умение работать в ритмичном режиме.** Скорость реализации проектов, по объективным причинам, должна быть высокой».

««Бич» современного поколения – молодежь всё больше времени проводят в виртуальном пространстве, не придавая особого значения окружающему их миру, его усовершенствованию и развитию, в том числе и в своей трудовой деятельности».

Рефреном через все ответы проходит мысль, что в настоящий момент у молодых сотрудников (особенно приходящих после университета и без опыта работы) слишком завышены финансовые ожидания и в большей степени нет нацеленности на рост внутри именно одной компании. Таким

образом, видно, что именно недостаток «мягких» навыков сдерживает эффективную работу выпускников сегодняшних российских ВУЗов.

Во многом такая ситуация связана с тем, что в существующих стандартах и учебных программах университетов наделение выпускников «мягкими» навыками выступает как дополнение к основной программе, как гарнир к главному блюду. Между тем, наш опыт показывает, что должно быть, как минимум, равноправное соотношение между «твёрдыми» и «мягкими» навыками у работников будущего.

Есть два основных подхода к управлению знаниями (иногда их называют сценариями) - "кодификация" (people-content-people) и "персонализация" (people-to-people)<sup>275</sup>. Подход "кодификация" (codification) предполагает обязательную формализацию тех знаний и информации, которые особенно важны для организации (университета). В соответствии с определенными процедурами сотрудники обязаны формализовывать часть своих знаний (УМК, отчеты и статьи о своём опыте участия) и помещать их в базы данных. Применительно к университетскому образованию, как показывает практика, это даёт очень ограниченный эффект.

Подход "персонализация" (personalization) подразумевает непосредственное общение сотрудников на собраниях, на мероприятиях типа team building и т. д. Этот подход, как показывает практика, является более плодотворным, так как он позволяет передать знаний и умений в несколько раз больше, чем за счёт получения знаний, которые можно преобразовать в документы.

Сейчас совершенствование учебного процесса в России явно идёт с преобладанием подхода «кодификации». Надо, по нашему мнению, расширить применение подхода «персонализации». Для этого необходима реальная мотивация преподавателей.

Управление образованием, в котором «кнута» в виде сокращения профессорско-преподавательского состава становится всё больше, а «пряников» - в виде повышения

---

<sup>275</sup> Стаховская Ю. М. Роль когнитивного менеджмента в формировании метаспособностей при междисциплинарном подходе // Вестн. Том. гос. ун-та. Философия. Социология. Политология. 2008. №3.

окладов и премий, веры образовательного сообщества, что их усилия повлияют на результат, нематериальных стимулов, - становится всё меньше, не является эффективным. По нашему мнению, в управлении образованием России возникла своеобразная проблема «Принципал – агент». Министерство образования РФ (принципал) не может оценить качество преподавания и уровень соответствия подготовки выпускников требованиям сегодняшнего рынка труда.

Каким должно быть высшее и послевузовское образование: ориентированным на рынок или на государство? По мнению образовательного сообщества, чем больше государственное вмешательство в дела ВУЗов, тем дальше от улучшения качества науки и образования. Ведь университеты напрямую работают с образовательным рынком, конкурируя друг с другом за студентов. ВУЗы между собой должны вести полноценную конкурентную борьбу за будущих и настоящих студентов. В этой конкурентной борьбе должны использоваться все методы маркетинга<sup>276</sup>. Как государственные чиновники от образования отвечают за расходование бюджетных средств на образование? Кто честно может сказать, что чиновники (администраторы) от образования в нашей стране – «слуги народа»?

В более широком плане: сейчас в РФ необходимо государственное регулирование или государственное дерегулирование высшего образования? На наш взгляд, «зарегулированность» образовательной системы России в современных условиях явно тормозит её прогресс, практически не оставляя места для творческого совершенствования учебного процесса на местах.

Реакцией на избыточное регулирование системы образования РФ выступают предложения ряда авторов. «Мы считаем, что крупным образовательным институтам стоит ориентироваться в первую очередь на развитие базовых навыков, далее дополняя их профессиональными навыками, в то время как узкоспециализированные навыки можно оставить за рамками основного образовательного процесса. Эти навыки

---

<sup>276</sup> Москалёв М.В., Лукичев П.М. Маркетинг. Учебное пособие для дистанционного образования/Москва. 2000. Сер. Тасiс. Укрепление реформ в сельском хозяйстве посредством образования.

будут постоянно меняться, и получать их можно будет как самостоятельно, так и в самоорганизующихся малых группах<sup>277</sup>. К применению данного подхода есть, как минимум, два возражения. Во-первых, роль университетов, как базовой формы высшего обучения, и научного центра, низводится до минимума. Во-вторых, система «образование всю жизнь» разрушается, заменяясь субъективным восприятием знаний и навыков, что очень похоже на «футбол без ворот».

Кроме того, следует учесть, что базовые навыки начала XX века и начала XXI века принципиально различаются между собой. В начале XX века важно было научить людей читать, считать, писать, а затем на этой основе специализированное образование обеспечивало работнику навыки, необходимые в конкретной профессии. В начале XXI века свыше 85% взрослого населения планеты умели считать, читать и писать []. Но эти навыки не позволяют сегодня обеспечить выполнению бизнес-процессов высшей, а иногда и средней квалификации. Понятие базовых навыков является сейчас достаточно «размытым», хотя его правильное определение играет важнейшую роль в экономическом прогрессе. Среди нескольких возможных вариантов их определения выделяется модель “Four Cs of 21st century learning: critical thinking, communication, collaboration, and creativity”. В русском переводе это примерно означает «4К: коммуникация, креативность, критическое мышление и командная работа». Модель была создана в 2002-2010 годах американской некоммерческой ассоциацией Partnership for 21st Century Skills (P21). В ассоциацию входят Департамент образования США, ряд ведущих корпораций, общественные организации. Отметим, что наиболее продвинутые в сфере образования государства, - в Европе Финляндия, в Азии Сингапур, - уже начали полномасштабные реформы, нацеленные на формирование комплексной системы полноценного образования XXI века<sup>278</sup>.

---

<sup>277</sup> Лошкарева Е., Лукша П., Ниненко И., Смагин И., Судаков Д. Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире. М. 2017. – 93 с. [2. Навыки будущего.pdf \(modnso.ru\)](#).

<sup>278</sup> Finnish national board of education: Renewed core curricula; Singapore Ministry of Education: Thinking Schools, Learning Nation



Система высшего образования и система переподготовки в РФ должны меняться в трёх направлениях.

1) Работники становятся всё более самостоятельными и самодостаточными. На повышение квалификации они **тратят свои деньги и время**. Поэтому сейчас часто важен для них не диплом о переподготовке, а новые умения и знания, которые они могут применить в своей работе. (МВА и отказ от дипломов) В связи с этим встаёт задача обеспечить те новые знания и навыки, которые сейчас нужны рынку труда.

2) Как меняться?

А) Для бюрократии – выход в развитии дистанционного образования, с низведением роли профессоров в образовательном процессе. Минус от практики – очень высокий процент отказов.

Б) На наш взгляд, исчезновение прежних форм переподготовки в виде повышения квалификации при ВУЗах заменяется созданием многих фирм, специализирующихся на узких направлениях переподготовки и тренингах. Не усиление монополии назначенных сверху университетов, а развитие конкуренции на рынке образовательных услуг.

3) Кто оценивает результаты переподготовки? А) работодатель по факту. Б) Может быть, специальные сертификационные центры, подтверждающие количество кредитов за ту или иную форму переподготовки. Как дети в конструкторе Lego собирают игрушку, так и здесь должна быть система кредитов в зависимости от отрасли.

# ГЛАВА 5. ВЛИЯЕТ ЛИ ПОЛОЖИТЕЛЬНО СИСТЕМА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ФОРМИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА БУДУЩЕГО?

## 5.1. РОЛЬ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Система высшего образования и России, и мира переживает в последнее десятилетие период реформирования. Реформирование обусловлено необходимостью соответствия знаний, умений, навыков выпускников тем требованиям, которые предъявляет современный рынок труда. Сейчас рынок труда меняется быстро под воздействием процессов глобализации, цифровизации экономики, Интернета вещей, автоматизации и роботизации. Интенсивность этих процессов резко усиливается в XXI веке, что вызывает изменение требований рынка труда к знаниям, умениям, навыкам выпускников университетов. Таким образом, меняющемуся рынку труда должна соответствовать реформируемая в связи с этими запросами система высшего образования.

Система высшего образования, сложившаяся как в Российской Федерации, так и в мире к началу десятых годов, не устраивала ни работодателей, ни образовательное сообщество, ни выпускников. Давайте присмотримся к их аргументам. Работодатели в лице бизнес-лидеров, согласно исследованию Keierleber<sup>279</sup>, считают, что только на 11% университеты и колледжи готовят выпускников к успеху на рабочих местах. Студенты, как показал опрос 2017 г.<sup>280</sup>, имеют чуть лучшее отношение к результатам образовательного процесса. Среди них только одна треть решительно согласна с тем, что они получают навыки и знания, необходимые для успеха на рынке

---

<sup>279</sup> Keierleber M. Business and Academic Leaders Disagree on Quality of College Grads, Surveys Find//Chronicle of Higher Education. 2014, February 25. Retrieved from URL: <http://m.chronicle.com/article/BusinessAcademic-Leaders/144977>

<sup>280</sup> Busted, Auter, 2018 Busted B., Auter Z. Career-relevant Education Linked to Student Well-being. Gallup Blog. 2018, February 13. Retrieved from URL: <http://news.gallup.com/opinion/gallup/226934/career-relevant-education-linked-student.aspx>

труда (34%) и на рабочем месте (36%). Более того, в полном соответствии с теорией сигналов М. Спенса, для самих выпускников важны не столько полученные знания, умения и навыки, сколько диплом, наличие которого является сигналом качества для работодателей. В этих условиях наиболее радикальную позицию занимает В. Caplan, который указывает на бесполезность высшего образования в том виде, в каком оно существует сегодня, для современного рынка труда [Caplan, 2018]<sup>281</sup>. Именно поэтому и должна меняться с точки зрения общества как организационная структура системы высшего образования, так и образовательные технологии, используемые университетами и колледжами.

В Российской Федерации реформы высшего образования, начала десятых годов, не привели к позитивным результатам к концу десятилетия. Известный российский исследователь Балацкий Е.В. отмечает не только недополучение результата реформы, но и возникновение институционального конфликта, огромных трансакционных издержек, приводящих к искажению содержания преобразований высшей школы<sup>282</sup>. Следует отметить, как избыточность, так и безответственность государственного регулирования системы высшего образования в РФ [Лукичѳв, 2017]<sup>283</sup>. По мнению представителей образовательного сообщества всё это ограничивает достижения основной функции высшего образования – повышения качества подготовки выпускников.

ВУЗы России становятся в положение зависимых от студентов с точки зрения того, что они и их родители являются важным источником финансовой стабильности учреждений высшего образования. Балацкий Е.В [Балацкий, 2015]<sup>284</sup> также отмечает, что в западных университетах доля студентов,

---

<sup>281</sup> Caplan В. (2018). The Case against Education: Why the Education System Is a Waste of Time and Money. Princeton, NJ: Princeton University Press. – 40 p.

<sup>282</sup> Балацкий Е.В. Синдром аритмии реформ в системе высшего образования//Журнал Новой экономической ассоциации. 2014. № 4(24), с. 111-140.; Балацкий, 2015  
Балацкий Е.В. Управленческие парадоксы реформ в университетском секторе//Журнал Новой экономической ассоциации. 2015. № 2(26), с. 124-149.

<sup>283</sup> Лукичѳв П.М. Экономика высшего образования России: государственное регулирование или дерегулирование? //Перспективы науки и образования. 2017. № 4 (28), с. 23-27.

<sup>284</sup> Балацкий Е.В. Управленческие парадоксы реформ в университетском секторе//Журнал Новой экономической ассоциации. 2015. № 2(26), с. 124-149.

полностью самостоятельно оплачивающих своё обучение, составляет 20% - 30%. Когда же доля «платников» превышает 50 процентов, то ВУЗ теряет, как правило, позиции в соответствующих рейтингах. Последнее «подрывает» возможности создания конкурентоспособной среды обучения среди *всех* студентов университета.

Кроме того, ещё одним последствием является фактическое завышение оценок, получаемых студентами на всех уровнях обучения. К сожалению, это является общемировым трендом. В связи с этим Том Николс замечает, что фраза «в университете я был круглым отличником» имеет совсем иное значение, по сравнению с тем, что было в 1960 году или даже в 1980 году [Николс, 2017]<sup>285</sup>.

Проведённое в 2009 году изучение двухсот колледжей и университетов показало, что оценка А (аналог нашего «Отлично») была самой распространенной, и её частота выросла почти на 30 процентов по сравнению с 1960 годом и более чем на 10 процентов с 1988 года. В результате, оценки в диапазоне А и В (аналог нашего «хорошо») составляют сейчас более 80 процентов всех оценок по всем предметам — тенденция, которая несколько не ослабевает. Другими словами, все дети сейчас выше среднего уровня. Как следствие, выпускники современных ВУЗов выходят в жизнь с преувеличенным мнением относительно полученных знаний, умений и навыков, а работодатели, сталкиваясь с ними, формируют негативный фон относительно качества современного высшего образования. Проведенные исследования показывают существенные различия между уровнем компетенций, воспринимаемыми студентами, и уровнем, воспринимаемым рынком труда, что представляет собой явное несоответствие между образованием и рынком труда [Torres-Coronas, Vidal-Blasco, 2015]<sup>286</sup>.

Выделенные тенденции приводят к тому, что качество образования студентов современных университетов не имеет

---

<sup>285</sup> Николс Т. Смерть экспертизы. Как Интернет убивает научные знания. 2017. М.: Изд-во «Бомбара». 368 с.

<sup>286</sup> Torres-Coronas T.T. & Vidal-Blasco M.A. (2015). Students and Employers' Perception about the Development of Digital Skills in Higher Education. Revista de Educacion Vol. 367 (1), p. 63-90. DOI: 10.4438/1988-592X-RE-2015-367-283.

большого значения как для ректоров, так и для рыночных субъектов. В этих условиях качество высшего образования остаётся прерогативой только образовательного сообщества. Обзор литературы по качественной работе в высшем образовании выявляет три основных направления исследований: роль институциональных условий для качественной работы, типы методов качественной работы и понятия качества и качественных результатов<sup>287</sup>. Каждое из этих направлений требует своего совершенствования.

Фактически ухудшение качества подготовки студентов задано «сверху», что снижает уровень конкурентоспособности российских выпускников на современном рынке труда. Постепенное снижение качества человеческого капитала работников высокой квалификации, потеря былого конкурентного преимущества страны, становится тормозом в развитии всей экономики РФ. Для уменьшения этого необходимо, по нашему мнению, усиление внешнего стимулирования высшего образования [Чекмарев, 2008]<sup>288</sup>.

Поскольку высшее образование является социальным институтом, оно имеет неявную ответственность служить обществу, которое его создало и поддерживает в финансовом отношении [Fear, 2015]<sup>289</sup>. С этих позиций размер финансирования образования, по нашему мнению, служит индикатором, чётко определяющим его важность для национальной экономики. В России уровень расходов на общее образование в 2017 г. составил 1,5% от ВВП, в то время как в экономически развитых странах данный показатель гораздо выше и колеблется от 2,7% в Японии до 4,6% в Норвегии<sup>290</sup>. Явно видно, что при сложившихся размерах финансирования системы образования, и, особенно, высшего, Российская

---

<sup>287</sup> Bloch C., Degn L., Nygaard S., Haase S. (2020) Does quality work work? A systematic review of academic literature on quality initiatives in higher education, *Assessment & Evaluation in Higher Education*, DOI: [10.1080/02602938.2020.1813250](https://doi.org/10.1080/02602938.2020.1813250)

<sup>288</sup> Чекмарев О.П. Зачем нужен диплом? Мотивация формирования и использования человеческого капитала: образование//Креативная экономика. 2008. № 11(23). С. 62-68.

<sup>289</sup> Fear, F. (2015). Neoliberalism comes to higher education [Web log post]. Retrieved from URL: <http://futureu.education/uncategorized/neoliberalism-comes-to-higher-education/>

<sup>290</sup> Индикаторы образования: 2020 Индикаторы образования: 2020: статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Д.Р. Бородина, Л.М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2020. – 496 с. С. 437.

Федерация не сможет ликвидировать отставание ни в уровне производительности труда, ни в уровне жизни от развитых стран. Всё это требует подтверждения важности роли участия в знаниях, которую университеты должны играть в обществе. В обществе меняется мнение о роли институтов, особенно у крупных фирм, в предоставлении людям пути к повышению мобильности. Современный университет играет определенную роль как в повышении уровня знаний, умений и навыков квалифицированных специалистов, так и в проведении мероприятий, необходимых для того, чтобы люди могли лучше обозначить свой путь к повышению мобильности и гражданской активности в качестве граждан.

## **5.2. МОДИФИКАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПОД ВЛИЯНИЕМ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОСЛЕДСТВИЙ COVID-19**

Пандемия COVID-19 оказала внезапное и очень глубокое воздействие на систему высшего образования как в мире, так и в Российской Федерации. Это воздействие имело многосторонние последствия для организации системы высшего образования, для модификации образовательных технологий, для взаимоотношений между преподавателями и студентами, для результативности образовательного процесса. В данной части нашего исследования мы остановимся, преимущественно, на модификации образовательных технологий, постараюсь взглянуть на этот процесс глазами и преподавателей, и студентов.

С этой точки зрения обратимся к результатам опроса преподавателей ВУЗов Российской Федерации, проведенного на первой фазе коронавирусного кризиса Дм. Рогозиным (РАНХ и ГС)<sup>291</sup>. Прежде всего, видно, что среди безоговорочно поддерживающих дистанционное образование находятся члены команды администраторов ВУЗов. Они же и меньше всего содействуют развитию дистанционного формата. 87,8% преподавателей считают, что занятия по их курсам лучше

---

<sup>291</sup> Рогозин Д.М. Преподаватели российских ВУЗов о развитии онлайн-среды. В: МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ В РОССИИ Тенденции и вызовы социально-экономического развития 2020. № 14(116). Май. с. 36-44.

проводить в очном формате. На наш взгляд, уже одно это сопоставление взглядов показывает различие подходов к онлайн-обучению администрации и преподавателей российских университетов. Образовательное сообщество настроено на качество обучения студентов. Именно тревогой за него продиктованы ответы на следующие вопросы о дистанционном образовании. Обучение станет более индивидуальным, настроенным на образовательную траекторию каждого студента? Процент тех, кто полностью скорее согласен составил 36,5%, а тех, кто полностью и скорее не согласен составил 46,1%. Процент полностью не согласных с тем, что подавляющее большинство лекций и семинаров будут проводиться дистанционно, составил 24,2%, а скорее не согласных – 42,8%. Ответ на положение «Будут введены новые методики оценивания студентов, больше связанные с самостоятельной работой» показал, что 54% преподавателей скорее согласны, а 9% полностью согласны с ним. С положением, что в ближайшем будущем «Усилится государственный контроль за содержанием и методикой образования» полностью согласны 10,8%, а скорее согласны - 40%. Это означает, что цифровое образование в России становится всё более формализованным.

В изменившихся в результате пандемии условиях должно меняться и регулирование взаимоотношений между преподавателем и университетом. Нахождение «золотой середины» между полной свободой и тотальным контролем остаётся пока нереализованной задачей. Ответы коллег на «Зимней школе преподавателя 2021» («Юрайт»), в которой автор принимал участие, показывают общероссийскую тенденцию "Ты можешь быть свободен, но в рамках учебного плана". Общим местом во всех университетах, как показала дискуссия на Зимней школе преподавателя, стало отсутствия должной "обратной связи" между преподавателем и ВУЗом. Информация часто до преподавателей не доходит. Интересен опыт ВятГУ, где в последние месяцы используется принцип открытости (в т.ч. электронный доступ преподавателей на деканское совещание), подготовка лекции-видео с обязанностями преподавателя и выкладыванием её в YouTube. В НИУ ВШЭ с этой же целью подготовили онлайн-курс с

конкретными пояснениями того, на что преподаватель в ВУЗе имеет право и чем можно пользоваться в университете.

Учитывая ответы коллег и собственный опыт, подчеркнём противоречивость тенденции замены реальных лекций и семинаров онлайн-курсами. По моему мнению, после окончания пандемии часть лекций-онлайн (как элемент основных курсов) необходимо оставить. Опыт же НИУ ВШЭ, когда 745 дисциплин ведутся как онлайн-курсы и вводятся курсы с "живым включением" для 4-х территориальных площадок не является продвижением вперёд. Представьте, для примера, зрителей в 4-х городах, смотрящих один и тот же фильм. На мой взгляд это снижает интерактивность и качество образования.

Отметим также, что в связи с внезапным появлением и расширением пандемии университеты оказались неподготовленными к переходу на удалённое обучение, как в организационном, так и в методическом плане. Многие ВУЗы, включая БГТУ «ВОЕНМЕХ», годами готовились к возможности организации обучения студентов онлайн. Но коронавирусный кризис разразился так внезапно, и так быстро охватил все формы обучения, что то, что рассматривалось как дополнительные возможности для отдельных категорий студентов стало основной формой образования ВСЕХ обучающихся в университетах. Для того, чтобы профессорам и преподавателям эффективно адаптироваться под внешние изменения, по нашему мнению, необходимо: 1) оценить мнения и пожелания студентов о новых условиях образовательного процесса в ВУЗах; 2) познакомиться с первыми отзывами об изменениях представителей образовательного сообщества; 3) проанализировать зарубежный опыт университетского преподавания в новой среде.

С целью реализации первого предложения автор провёл опрос среди студентов 2 курса факультета «Р» БГТУ «ВОЕНМЕХ» 26 – 27 октября 2020 г. (n = 52). Он показал, что при ответе на вопрос «Какую форму обучения Вы избрали бы сейчас», большинство выбрало очную форму обучения. При этом в качестве её преимуществ были отмечены: возможность общаться с одногруппниками и с преподавателем, «видно, кто из твоих коллег что делает и делает ли вообще», возможность



получить разъяснение сразу же от преподавателя, синергия от работы малыми группами на семинарах. Отдельно в опросе стоял вопрос «При работе на семинаре в мини-группах для Вас лучше очная форма или онлайн»? Здесь практически 100% ответов сводилось к описанию преимуществ очного обучения. «Есть возможность обсудить задание в команде», «все взаимодействуют, и никто не отмалчивается», «легче рассуждать, делиться идеями и находить верные варианты», «возможности вести диалог с преподавателем», при онлайн форме «трудно уловить эмоции партнёров или оппонентов в дискуссии».

В качестве недостатков формы онлайн отмечалось, что сайты ВУЗа не очень хорошо сделаны для обучения («неудобно выполнять задания через Moodle»), что трудно одному изучать сложный материал, не «хватает концентрации и вовлечённости в процесс обучения», «усвоение учебного материала на твоей совести», «а так я ленюсь», что нет контактов с другими студентами, разобщённость студенческой жизни, «не та атмосфера», теряется связь «Преподаватель – Студент», часто преподаватели формально подходят к онлайн обучению, читая лекции с листа и увеличивая число домашних заданий.

Опрос также показал понимание студентами того, что продление пандемии надолго ведёт к снижению эффективности обучения, полученные «знания сильно ослабнут, если самому не заниматься дополнительно в достаточно больших объёмах». В качестве преимуществ онлайн-обучения для студентов отмечалось увеличение свободного времени, снижение риска заболеть COVID-19, возможность совмещать работу и образование, удобный случай учиться в «своём» ритме.

Аналогичный опрос был проведён автором 30 октября 2020 года среди студентов 2 курса НИУ ВШЭ (n = 67). Вопрос «Каковы преимущества и недостатки онлайн обучения?» В качестве недостатков были отмечено следующее. «Не надо ездить в университет (раньше по 2 часа в одну сторону). Можно пересмотреть запись пары. Больше свободного времени, чаще бываешь дома. Свобода в передвижении и в рабочем графике. Экономия времени на дорогу. Нет затрат на дорогу и сборы. Уменьшаются затраты на еду, возможность лучше следить за питанием». Возможность посещения занятия даже при плохом

самочувствию. Не надо полтора часа добираться до универа». Как концентрировано выразила преимущества одна студентка: «Высыпаюсь, хорошо питаюсь, меньше нервничаю, не трачу 4 часа/день на дорогу, можно спокойно писать конспект, не боясь, что что-то упустишь, не болею».

Недостатков системы обучения онлайн студентами было отмечено гораздо больше. «Отсутствие вовлеченности в процесс. Снижение уровня ответственности. Не формируется навык публичных выступлений/обсуждений, отсутствие организованного пространства». «Я живу в общежитии → сложно заниматься в комнате, когда ещё есть несколько человек со своими делами или параллельными парами. Мне сложнее выступать (что-то спрашивать в чате), чем в жизни». Ухудшается зрение. Время нахождения в «живом» социуме снижается. Плохая концентрация. Плохое усвоение материала. «Глаза болят из-за компьютера». «спина болит». «Слабость практических применений своих знаний (решение задач, публичные выступления)». «Нарастает уровень тревожности». Особо подчеркнём фактор атмосферы учебного процесса. «Множество отвлекающих факторов, которые не дают полностью погрузиться в учебный процесс. Очень сложно концентрировать внимание. Информация на удалёнке не так хорошо воспринимается. Иногда плохое качество соединения. «хочется видеть друзей. Не хватает учебной атмосферы. Автору кажется, что здесь возможна, наверно, аналогия места: обед в ресторане (и его атмосфера) и обед дома». Также студенты выделяют фактор коммуникации. «Часто требуется обсудить что-то лично с преподавателем или одногруппниками – просто так между пар уже не подойти». Есть сложности в коммуникации с преподавателем (не получится подойти и приватно задать вопрос. Только почта».

В качестве «плюсов» лекций онлайн были отмечены следующие. «Возможна запись лекции. Намного удобнее записывать информацию, чем сидя в аудитории. Когда лекция офлайн одна, то не все будут готовы приехать ради неё в ВУЗ. «Онлайн просто удобнее». «Никто не шумит на задних партах. Всегда хорошо слышно преподавателя.» «Можно записать лекции и пересмотреть их для лучшего понимания темы в случаях, если что-то остается непонятным».

«Возможность обсуждать какой-либо вопрос всем вместе (в чате)». Среди недостатков лекций онлайн были выделены. «Сидеть и смотреть 1,5 часа в монитор очень ужасно. Сильная нагрузка на зрение. Дома пропадает дисциплина, можно отвлечься на посторонние дела. «Я чаще пропускаю лекцию онлайн. Видимо, потому что не воспринимаю их серьёзно. Информация воспринимается сложнее. Особенно, если сидеть за компьютером и смотреть 3 лекции подряд».

Среди положительных черт семинаров онлайн были выделены следующие. «Возможность скооперироваться и сделать работу вместе. «не так волнительно выступать перед аудиторией». «Проще высказываться без камер и зрителей». Можно делать задания в своём ритме, никто не отвлекает». Не надо таскать ноутбук в университет». «Если бы семинары проходили онлайн, это бы послужило плюсом иностранным студентам, болеющим». «Возможность, проводить семинары в аналогичном очному формату (демонстрация экрана с задачами, презентациями и т.д. Есть возможность дискутировать».

В качестве «минусов» семинаров онлайн студенты отметили следующее. «Приятнее общаться с реальными людьми, а не с экраном монитора». «Не всегда можно донести суть вопроса вербально и быстро». «Отсутствие продуктивной и рабочей атмосферы, отсутствие непосредственной работы в команде, дискуссий». Автор согласен с последним высказыванием, так как дискуссии, действительно, проводятся сложнее и реже, чем в традиционном режиме. «Неудобно участвовать в групповых работах». «Пропадает ощущение, что ты в группе. Семинары – это занятия, на которых обычно происходит очень близкое взаимодействие как с группой, так и с преподавателем. В онлайн режиме это пропадает». «Невозможность адекватной дискуссии на какую-либо тему». «Технические неполадки у студентов с микрофоном, демонстрацией экрана». «Если на семинарах идёт работа в группах, то очно это получается намного лучше, хоть во многих конференциях и можно объединять в группы, но это не заменит живого взаимодействия». «Если практической работы много, то в ZOOM очень неудобно делиться на группы и обсуждать что-то «не при всех», всё сильно тормозится на занятии. «сложное восприятие материала (особенно если это задачи).

«Сложнее высказать свою позицию, так как участники семинара зачастую начинают одновременно говорить». Отметим, что недостатки системы обучения онлайн студенты называли гораздо активнее, чем её преимущества.

**Дистанционное обучение** вместо реального? Дистанционное образование, если говорить в целом об университетском объёме или объёме колледжа, - **это технологически улучшенное заочное обучение**. Аналогия, на мой взгляд, - продажи через форму «магазин на диване», когда рекламируется товар по телевизору, а сколько из смотрящих купят его...? Отметим, что выбор между дистанционной и обычной формами получения высшего образования в нейтральной среде (до пандемии) показал в университетах США, что на один диплом, полученный в условиях онлайн обучения, приходится семь дипломов, приобретённых в нормальных условиях. То есть, в обычном положении популярность онлайн образование значительно ниже в глазах студентов и работодателей, чем обычного образования. Самое главное здесь для понимания соотношения ценностей данных форм образования - индивидуум должен хотеть учиться, осваивать новые знания и умения на протяжении 2-5 лет. То есть он должен обладать сильной волей, желанием обучаться в одиночестве, не обмениваясь информацией со своими сокурсниками и сокурсниками, не соперничать в процессе обучения. При всей атомизированности современного общества немногие студенты способны быть такими целеустремлёнными.

Кроме того, следует отметить, что дистанционное образование прошло значительную эволюцию до пандемии 2020 года, существенная часть которой была до изобретения Интернета. Первое упоминание о нём относится к 1728 году, когда учитель стенографии Caleb Phillips (Калев Филлипс) купил объявление в Boston Gazette, пообещав, что студенты, «получая несколько уроков, отправляемых им еженедельно, будут так же хорошо обучены, как и те, кто живет в Бостоне». Несмотря на дальновидность Филлипса, заочные курсы не получили широкого распространения до девятнадцатого века, когда улучшение почтовой службы сделало их практичными. Программа Pittman Shorthand, учрежденная в Цинциннати в

1852 году, позволяла студентам отправлять свои работы по почте и после успешного завершения курса получать сертификат экспертизы<sup>292</sup>.

Среди других вех на пути развития дистанционного образования выделим создание в 1890 году Горной школы шахт, которая со временем превратилась в Международную заочную школу, которая предлагала курсы по почте для рабочих металлургии и железных дорог, а также горняков. К 1923 году в ней было 2,5 миллиона студентов. Но к этому времени радиопередачи в прямом эфире подняли дистанционное образование на новую ступень. Они позволяли профессорам и преподавателям напрямую разговаривать со студентами, находящимися у себя дома. Только в США образовательным учреждениям принадлежало более 10% вещательных радиостанций к 1923 г. В 1934 году университет Айовы начал транслировать телевизионные курсы, а другие колледжи и университеты последовали его примеру. Автор вспоминает, как в 1960-1970 годы на Ленинградском телевидении читались лекции лучших преподавателей ВУЗов города. Несмотря на несомненные плюсы в виде общедоступности образования и лекторских талантов профессоров, отсутствие «встроенности» в какие-либо законченные курсы, придавала им характер «футбола без ворот». Они были интересны для общего развития слушателей, но не могли заменить полноценное профессиональное образование.

Следующей вехой, организационно преодолевающей отмеченные недостатки дистанционного образования, стало создание в 1969 году Британского открытого университета (British Open University). Подобные открытые университеты, использующие радио и телевизионные технологии, появились и в других странах, включая Испанию и Канаду. К середине 1990-х годов была создана сеть Европейских Открытых Университетов, в которую входили 17 открытых университетов и специальных факультетов в университетах 15 стран, между которыми имелось соглашение о взаимном признании оценок и

---

<sup>292</sup> Sleator, R. D. (2010, August 1). The evolution of eLearning background, blends and blackboard. *Science Progress*, Vol. 93(3), p. 319-334. URL: <https://doi.org/10.3184/003685010X12710124862922>

экзаменов. Плюсом данного подхода для студентов по всему миру стали гарантии стандартов и качества образования. Это, в свою очередь, позволило отдельным открытым университетам присуждать единую квалификацию. В это время в Советском Союзе существовали заочные ВУЗы, но они крайне редко использовали радио- и теле- технологии. У всех форм дистанционного образования, выделенных ранее, в качестве «ахиллесовой пяты» выступало отсутствие прямой обратной связи со студентами. Этот недостаток удалось преодолеть в 1980-х годах. В США National Technological University (Национальный технологический университет) начал использовать спутниковое телевидение для передачи как живых, так и записанных учебных материалов. Он также позволял студентам звонить своим профессорам и преподавателям по телефону и получать ответы на вопросы в прямом эфире в режиме реального времени.

Первым высшим учебным заведением, полностью основанном на Интернете, и аккредитованном Высшей учебной комиссией, стал Jones International University (Международный университет Джонса), открытый в 1993 году. Он предлагал тогда пять программ бакалавриата и двадцать четыре магистерских программы. Широкое использование информационных технологий в образовательном процессе явилось естественным развитием кейс-технологии, ориентированной, прежде всего, на самостоятельную работу студентов. Отметим также, что для молодых людей, приходящих сегодня в аудитории университетов, привычно использование электронных девайсов и Интернет-технологий. Это их образ жизни. Не следует, на наш взгляд, не следует ставить «барьер восприятия» между старыми формами преподавания с использованием доски, мела, тряпки и современной жизнью. «Новое время – новые песни». Далее дистанционное образование в подобном формате развивалось как в специализированных ВУЗах, так и частично в обычных университетах и колледжах. Но всемирный охват оно получило только весной 2020 года в период пандемии COVID-19.

Мировой опыт использования дистанционного образования до пандемии COVID-19 был преимущественно положительным и во-многом это объясняется тем, что он

дополнял основные формы обучения студентов. Некоторые позитивные моменты этого опыта нуждаются, по нашему мнению, в применении сегодня в российских университетах. Например, «перевернутая» классная комната, где учащиеся самостоятельно просматривают учебный контент - в основном видео - дома, а затем используют время занятия для обсуждения. Проведенные исследования в США показали, что участники предпочитали смотреть видео, а не читать учебник в качестве подготовки перед занятием. Они также обнаружили статистически значимую разницу в средних баллах учащихся за тесты. Студенты получили более высокие баллы в перевернутом разделе курса<sup>293</sup>. По нашему мнению, здесь выстраивается ценность источников информации для современных студентов. Подготовка учащихся по «бумажным» учебникам, менее популярны (менее ценны) для студентов, чем подготовка по электронным учебникам, ровно пропорционально тому, как чтение электронных книг более популярны у современного человека (современной молодёжи), чем чтение бумажных книг. Соответственно, просмотр учебного видео в Youtube гораздо более удобен, а потому ценен, для современного студента, чем чтение электронного учебника. В терминах поведенческой экономики это означает, что *у студентов при переходе в изучении материала от бумажных учебников к электронным, и от электронных учебников к видео, снижаются поведенческие издержки*. Последние характеризуют субъективную ценность, зависящую от того, сколько усилий придётся приложить студенту для получения знаний. Как и с традиционными издержками, выбор осуществляется по принципу: чем меньше издержки, тем лучше. Можно сказать, что закон Алчиана-Аллена действует здесь применительно к процессу образования.

Представленная в январском выпуске журнала «Технологии образования и общество» за 2020 год статья под названием «Эффективность перевернутого класса на успеваемость учащихся и учебную мотивацию» представила метаанализ результатов 95 различных исследований в перевернутом классе. Исследователи обнаружили, что

---

<sup>293</sup> Sahin A., Cavlazoglu B., Zeytuncu Y. Flipping a College Calculus Course: A Case Study. Educational Technology & Society, Vol. 18, No. 3 (July 2015), pp. 142-152.

перевернутая классная комната «в целом положительно повлияла на успеваемость учащихся и их мотивацию к обучению», со значительным влиянием на мотивацию к обучению и без существенной разницы между предметами<sup>294</sup>. Вместе с тем, по нашему мнению, применение этой учебной технологии не во всех случаях будет положительным. В частности, преподаватели, которые будут внедрять «перевернутый класс», должны принять во внимание опыт студентов, коммуникативные навыки в группе, предыдущие знания, навыки информационных технологий и возможности их использования. К сожалению, не всегда первое благоприятное впечатление студентов от использования видео по сравнению с электронным учебником закрепляется на постоянной основе.

Полученная объективная картина мнений студентов об онлайн образовании заставляет по-иному воспринимать отзывы представителей образовательного сообщества, которые выявляют целый клубок проблем, - организационных, методических, мотивационных, - возникающих в связи с введением в постоянный оборот дистанционного образования.

Широкое использование дистанционного обучения резко обострило мотивационные проблемы как для преподавателей, так и для студентов. Начнём с последних. Для студентов существуют несколько взаимосвязанных факторов, снижающих мотивацию к обучению. Отсутствие «живого» общения между студентами во время проведения лекций и, особенно, семинаров, резко снижает соревновательность образовательного процесса и приводит к «атомизации» обучающихся. Если для студента, отвечающего на вопрос преподавателя в традиционной группе, важно внимание окружающих его (её) коллег, их реакция, то при онлайн обучении значимость внешней оценки уменьшается. Снижение соревновательности, в свою очередь, уменьшает восприимчивость студентов к осваиваемому учебному материалу, оставляя каждого «один на один» с предметом. Следствием действия данного фактора становится недополучение ими «мягких» навыков. Университетам, если

---

<sup>294</sup> Zheng L., Bhagat K., Zhen Y., Zhang X. The Effectiveness of the Flipped Classroom on Students' Learning Achievement and Learning Motivation. Educational Technology & Society, Vol. 23, No. 1 (January 2020), pp. 1-15.



они хотят выпускать полноценных специалистов, необходимо на последующих курсах усилить акцент в обучении на прививании «мягких» навыков выпускникам.

Во-вторых, разобщенность студентов при «удалёнке» приводит к фактической асинхронности прохождения учебных курсов студентами, потери во-многом чувства «единой команды». Любой из профессоров и преподавателей отметит, что в сплоченной группе гораздо легче проходит обучение и объём освоения учебного курса больше. Следовательно, при дистанционном обучении нужно делать больший акцент на использовании коллективных форм выполнении образовательных задач, чем на индивидуальных.

В-третьих, при обучении онлайн роль преподавателя, значимость университета неизбежно снижаются в глазах студентов. Учебные курсы становятся только одним из многочисленных источников информации, обрушиваемой на нас Интернетом.

В-четвёртых, столичные ВУЗы после введения осенью 2020 года запрета на традиционное обучение, потеряли в глазах иногородних студентов, чья доля в контингенте учащихся, часто превышает 50 процентов, значительную часть своей привлекательности. «Обаяние мегаполиса» с его неограниченными возможностями становится фактически недоступным, а возможности получения престижной и высокооплачиваемой работы уменьшаются.

Для профессоров и преподавателей введение дистанционного образования представляет не только «новый вызов», но и появление комплекса проблем, снижающих их мотивацию. Во-первых, преподаватели столкнулись с уменьшением возможностей влияния на студентов в процессе обучения. Использование любых электронных платформ (Jitsi, ZOOM, Google Classroom и т.п.) снижает возможности и общения со студентами, и непосредственного контроля процесса их обучения. В крайнем случае, преподаватель превращается, по выражению студентов, в «говорящую голову». Во-вторых, отсутствие у преподавателей «обратной связи», которая всегда позволяет быстро корректировать учебный процесс, порождает неверие в собственные силы, а, следовательно, и последующие опустошенность и

разочарованность. В-третьих, резко возросшая по времени учебная нагрузка, требующая многократного увеличения общения со студентами в корпоративной почте и на электронных платформах, снижает реальные возможности для осуществления научной и учебно-методической работы профессоров и преподавателей, которых никто не отменял. Всё это происходит в условиях отсутствия какой-либо материальной компенсации за возросший объём педагогической нагрузки. В целом, снижение «интерактивности» образовательного процесса ухудшает качество знаний, навыков и умений, которыми будут обладать будущие выпускники ВУЗов.

В связи с этим необходим процесс перестройки мест обучения, как «рабочего места» студента, так и рабочего места профессора (преподавателя). В домашней обстановке не всегда технологически возможно создание такого же «рабочего места», как и в университете. Дискуссионным вопросом здесь является: должен ли университет, как это делают некоторые фирмы для своего персонала, помогать студентам в «обустройстве» студенческого рабочего места или нет? Необходимость идти на упрощения неизбежно снижает качество образования выпускников.

Задолго до пандемии COVID-19 существовало и «иное» применение дистанционного образования вместо традиционного. В некоторых странах (Франция, Австрия), когда отсутствует жёсткий контроль при приёме в университет и на первый курс поступает больше студентов, чем способны вместить даже самые большие аудитории, прибегают к помощи дистанционного образования при минимуме контактов с реальными («живыми») преподавателями и студентами. Учащиеся, поступаая в ВУЗ, не знают о такой «подмене тезиса». В результате студенты в первом семестре видят только записанные лекции, получают задания и выполняют их по Интернету, редко бывая в реальном ВУЗе. Это обстановка расхолаживает многих и одни перестают учиться, другие не могут сдать экзамены. Для оставшихся в следующем семестре будет чуть больше реальных занятий и общения, но не столько, сколько у «нормальных» студентов. Цикл повторяется и на следующий семестр остаётся ещё меньше студентов. Так

происходит до тех пор, пока число студентов и мест в ВУЗе не уравниваются. Автору не хотелось бы верить, что в сегодняшних условиях этот опыт получит широкое распространение.

В целом, анализ зарубежной и российской научной литературы, посвященной дистанционному обучению, показывает, что многие авторы пишут о технологических аспектах онлайн обучения, но никто не указывает на фактическое увеличение нагрузки на каждого преподавателя, и на проблемы мотивации, как профессоров, так и студентов. А именно из этого состоят основные «болевы́е точки» эффективного внедрения дистанционного образования. Наверно, поэтому *в научной литературе много пишется о расширении технологических возможностей онлайн обучения и почти ничего о том, что реально было достигнуто.* То есть насколько, благодаря новым технологическим возможностям улучшились знания, умения, навыки выпускников. В связи с уменьшением интерактивности требуется изменение методики преподавания в сторону отхода от "атомизации" студентов. В связи с этим автор в своей практике чаще применяет геймификацию, метод "перевернутого класса", задания для мини-групп. В лекциях-онлайн, чтобы разорвать монотонность используется "сократическая беседа". Все профессора и преподаватели, все университеты мира находятся сейчас в поиске. Мы, образно говоря, продвигаемся «наощупь» в нахождении эффективных образовательных технологий в дистанционном обучении студентов ВУЗов.

Автор хотел бы внести и свою «скромную лепту» в этот процесс. Оттолкнуться, по нашему мнению, стоит от расширения использования информационных технологий в ежедневном образовательном процессе университетов. Информационные технологии так быстро продвигаются и развиваются, что трудно всегда различать, когда и как правильно реализовать их, чтобы способствовать реальным преобразованиям образовательного процесса.

Именно поэтому требуется более активное применение цифровых технологий. Например, BYOD (Bring Your Own Device). Раньше во время обычной лекции это было средство

отвлечения студентов от разглядывания собственного смартфона. Например, в курсе Макроэкономики в теме «Фискальная политика», раскрывая вопрос о способах ухода компаний от налогообложения, попросить студентов посмотреть в Интернете и затем объяснить, что представляют собой «голландский сэндвич» и «ирландско-голландский сэндвич». То есть следует не запрещать студентам пользование смартфонами на занятиях, а напротив, - обращаться к ним постоянно.

Сейчас, не имею визуального контакта с аудиторией, преподаватель должен прибегать к таким формам взаимодействия гораздо чаще. Эффективной технологией, на наш взгляд, является прерывание лекции на проведение небольшого опроса или выполнение всеми студентами небольшого задания, связанного с измерением и сравнением результатов. Например, в курсе «Макроэкономическое планирование и прогнозирование» автор использовал следующий приём. Раскрывая вопрос о поэтапном планировании, студентам ставился вопрос о роли многозадачности в бизнес-процессах и зависимости выполнения плана от переключения из одного контекста в другой. Студентам предлагалось написать первую строку, состоящую из цифры 1 (арабскими цифрами I (римскими цифрами) и первой буквы английского алфавита, затем 2-ю строчку: 2 II В, затем третью строку и так до десяти. При этом требуется замерить время выполнения задания секундомерами, которые есть в смартфонах. Сравняются результаты студентов. Затем ставится задача выполнения того же задания последовательно (по столбикам): арабские цифры до 10, римские цифры, английские цифры, и вновь замеряется время выполнения студентами. После этого происходит сравнение результатов, которые во втором случае, как правило вдвое ниже, и делается вывод, что многозадачность, ограниченная возможностями нашего мозга, ведёт к чистым потерям, которые тем больше, чем больше параллельных проектов (задач) решает работник. Например, при выполнении пяти параллельных проектов потери в чистом виде составляют 75% рабочего времени.

Отметим также, что *в традиционном образовательном процессе большую роль играет организация соревнования между студентами*, группами, создание конкурентной среды. **В условиях преобладания дистанционного образования**, когда на смену «социализации» пришла «атомизация» студентов *большую важность приобретает организация преподавателем ВУЗа коллективных форм выполнения заданий*, например, в мини-группах. Именно они помогают создать «новые точки» объединения интересов студентов. Практика автора показывает, что студентам сейчас больше нравится выполнение заданий в подгруппах, поскольку это объединяет их образовательные усилия в конечный результат. В традиционном образовании подход, основанный на групповом (командном) обучении (TBL), представляет собой педагогическую стратегию, которая использует принципы кооперативного и совместного обучения, чтобы стимулировать академический, профессиональный и межличностный рост студентов<sup>295</sup>. Этот метод имеет несколько преимуществ, включая глубокое обучение и улучшение отношений между студентами, но именно в онлайн обучении он имеет наибольшие преимущества.

В условиях дистанционного обучения в период пандемии COVID-19 работа студентов в малых группах почти "идеальный метод" обучения. Преимущества его наиболее раскрылись в период пандемии. Сейчас ощущается явная "атомизация" студентов, которым не хватает живого общения с преподавателем и между собой. Студенты сейчас "разбросаны" территориально и часто лишены возможности видеть друг друга. Поэтому работа в малых группах, когда они вынуждены сотрудничать и распределять "роли" между собой, представляет востребованный сегодня педагогический формат. Ограничения накладываются технологии, - отсутствием хорошего звука (изображения) у участников. Кроме того, иногда появляются в малых группах "пассажиры". Чтобы устранить это, в общей презентации группового ответа можно выделить: слайды 2-4

---

<sup>295</sup> Watkins K., Forge N., Lewinson T., Garner B., Carter L., Greenwald L. (2018) Undergraduate Social Work Students' Perceptions of a Team-Based Learning Approach to Exploring Adult Development, *Journal of Teaching in Social Work*, Vol.38 (2), p. 214-234, DOI: [10.1080/08841233.2018.1439428](https://doi.org/10.1080/08841233.2018.1439428)

подготовлены Ивановым, слайды 5-7 подготовлены Петровой и т.д. Кроме того, соревнование между малыми группами позволяет усилить интерес к занятию для всех студентов. Обсуждение актуальных кейсов по теме курса является наиболее лучшей формой применения метода "работа в малых группах".

Для успешного применения коллективных форм выполнения заданий, необходимо усилить роль входного тестирования не только как вида контроля, но как вида диагностики, обнаружения проблем в компетенциях. Например, ответы на вопросы «каким должен быть современный менеджер (экономист)», и «какими компетенциями Вы должны обладать при окончании обучения в университете, чтобы быть конкурентоспособными на рынке труда» показывают на какие знания, умения и навыки нацелены сегодняшние первокурсники. Для преподавателя важно учесть это в построении методики своего курса.

Важным моментом в перестройке вузовских образовательных технологий является также переход к более глубоким подходам к обучению, которые способствуют практическому и личностно-ориентированному опыту, требует от учреждений подготовки инструкторов для новых ролей в качестве наставников.

В связи с этим заслуживают внимания подходы, применяемые в университете штата Делавэр и в университете Пенсильвании. В первом проводятся семинары проблемного обучения, которые учат педагогов, ставя их в роли студентов. Преподаватели факультета отражают процесс, которым их ученики пройдут, чтобы совместно решать сложные социальные проблемы и впоследствии разрабатывать ресурсы для лучшей интеграции подхода в свои курсы. Программа же сертификации The University of Pennsylvania's Virtual Online Teaching (VOLT) (виртуального онлайн-университета Университета Пенсильвании) обучает инструкторов навыкам критически оценивать использование технологий в их смешанных учебных средах до их реализации. То есть главное в этом опыте для преподавателей не переписывание Учебно-методических комплексов, а поиск новых современных

обучения студентов, оценки эффективности этих новых форм в зависимости от конкретной ситуации.

В прошлом попытки изменить людей, как правило, были сосредоточены на подходах с изолированным воздействием<sup>296</sup>, с вмешательствами, предназначенными для изменения определенного навыка, поведения или контекста. В ВУЗах современной России попытки совершенствования идут через изменения компетенций, что как раз и характеризует односторонность подхода, как и у Kania, Kramer, а надо, по нашему мнению, применять то, что называется «системное взаимодействие». При этом должна принципиально измениться роль университетов, как источников получения знаний, умений, навыков.

В общем, эти и другие новые технологии создадут временную цепь изменений, технологических воздействий на процесс обучения в ВУЗе. Данные количественные изменения, интенсивно накапливаясь в ближайшие годы, создадут новое качество обучения в современных университетах. Те, кто не успеет его создать, отстанут в технологической гонке ВУЗов и не смогут готовить полноценных специалистов для современного рынка труда. В более отдалённой временной перспективе встанут вопросы: должна ли, в связи с этим, меняться миссия высшего образования, миссия конкретного университета?

Применительно к российскому высшему образованию сейчас, почти через год после начала пандемии COVID-19, можно утверждать, что цифровое образование явно улучшается в технологическом аспекте, частично улучшается в методическом аспекте, не улучшается в плане мотивации студентов и преподавателей.

### **5.3. НОВЫЕ ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Концепция «образование всю жизнь», появившаяся в последние десятилетия [Лукичев, 2018]<sup>297</sup> и оказывающая всё

---

<sup>296</sup> Kania, J., Kramer, M. Collective impact//Stanford Social Innovation Review. 2011, Winter. pp. 36–41.

<sup>297</sup> Лукичев П.М. Концепция «образование всю жизнь» и проблемы развития высшего образования: экономические аспекты. В сборнике: VI Лужские научные чтения.

большее воздействие на современный рынок труда, получила в результате пандемии COVID-19 мощный толчок к расширению применения.

Система образования является составной частью национальной экономики, способствующей повышению качества «человеческого капитала». Национальная система образования складывается из подсистем начального, среднего, высшего и послевузовского образования. Каждая из предыдущих подсистем представляет по отношению к последующей своеобразную итерацию, при котором результат одного этапа берётся за отправную точку следующего этапа. Национальная система образования должна постоянно изменяться в соответствии с переменами, происходящими на рынке труда.

Цель данного раздела – проанализировать взаимосвязь между подсистемами высшего и послевузовского образования, и соответствие их изменений потребностям современного рынка труда.

Необходимость «обучения всю жизнь» определяется для конкретного работника, по нашему мнению, следующими причинами. После окончания обучения в университете (колледже, школе) полученные знания и навыки, как правило, уменьшаются. Во-первых, часть их просто забывается, особенно если они не имеют ежедневного использования. Во-вторых, индивидуум, приобретя некоторый опыт практической деятельности, вырабатывает определённый алгоритм выполнения работ, отсекающий, по его мнению, «лишние» операции. В-третьих, после возраста в 30 лет немногие из специалистов готовы полноценно учиться поскольку преобладает фактор их полимотивированности, в котором образование не находится уже на первом месте.

Если же эти причины не имеют решающего значения для конкретного индивидуума, то он сталкивается с проблемой увеличения объёма получаемой информации (с 1990 г. объём информации удваивается каждый год) и быстрого устаревания полученных знаний и навыков. Использование



информационных технологий играет в этом определяющую роль.

Сегодняшний рынок труда интенсивно изменяется и скорость этих перемен постоянно возрастает. Основными факторами, воздействующими на рынок труда сейчас, являются глобализация, Интернет, уменьшение доли материального производства и возрастание доли сферы услуг в Валовом Внутреннем Продукте (ВВП), изменение роли фактора времени, усиливающаяся роботизация производства и изменение характера труда. К этому обязательно стоит добавить усиление значения частичной занятости по сравнению с полной занятостью, а также влияние «зелёного качества» жизни на современный рынок труда.

Классическая модель образования, когда индивид получал высшее образование, знаний и навыков которого ему хватало на всю оставшуюся трудовую жизнь, отходит в прошлое. В частности, только 16% американцев считают, что четырёхгодичное образование бакалавра готовит студентов наилучшим образом для хорошей работы. Во многом это связано с тем, что современному производству всё больше требуется работа мозга, новые и постоянные обновляемые навыки, а не рутинная работа. С точки зрения требований работодателей к системе образования она должна не только дать выпускникам определённую сумму знаний и навыков, закрепляемых сейчас в компетенциях, но и умение совершенствоваться в зависимости от меняющихся условий, и умение принимать обдуманные самостоятельные решения. Ещё в Циркуляре Морского технического комитета №15 от 29.11.1910 г. было записано следующее. “Никакая инструкция не может перечислить всех обязанностей должностного лица, предусмотреть все отдельные случаи и дать вперёд соответствующие указания, а поэтому господа инженеры должны проявить инициативу и, руководствуясь знаниями своей специальности и пользой дела, принять все усилия для оправдания своего назначения.” Каждая из подсистем образования, - высшее по отношению к среднему, послевузовское по отношению к высшему, - надеется, что к нему поступает именно такой самостоятельный учащийся. Однако часто эта задача остаётся, к сожалению, не решённой.

В связи с этим сейчас меняются требования к соотношению профессионального и общего в высшем образовании. С одной стороны, профессиональное образование более важно при первом найме, в начале карьеры. С другой стороны, тех, кто получают специальную подготовку, как правило, увольняют из состава рабочей силы раньше, чем тех, которые получают общее образование, возможно, потому что они менее адаптированы. Во всех развитых странах, включая современную Россию, распространяется самозанятость. Следствием этого становится всё большее число работников, готовых осваивать и платить за дополнительные, по отношению к высшему образованию, курсы, дающие новые знания и навыки. В то же время обучение без отрыва от работы сокращается. В Америке и Великобритании оно упало примерно на половину в течение последних двух десятилетий<sup>298</sup>.

В какой мере система высшего образования России соответствует изменившимся условиям? Что сегодня понимается под высшим образованием? Несмотря на закон 2012 г. здесь остаётся очень много вопросов<sup>299</sup>. Бакалавр с трёхлетним образованием и магистр с шестилетним образованием – это одно и то же? Место высшего образования принципиально изменилось для общества. Оно стало массовым, а не уникальным. Если первых космонавтов встречали как героев, все знали их имена и биографии, то затем полёты в космос стали рядовыми событиями. Лица, имевшие высшее образование век назад, представляли собой уникалов по сравнению с толпой. Они были штучным товаром. Это был, говоря современной терминологией, "предмет роскоши". Современное высшее образование ИНОЕ. Оно производит массовый продукт, удовлетворяя все текущие потребности народного хозяйства.

Какой процент молодых людей в стране должны получать высшее образование? Какой процент молодёжи в возрасте 25-34 лет и имеющей высшее образование, считать избыточным?

---

<sup>298</sup> Learning and Earning. The Economist, Jan 14<sup>th</sup>, 2017.

<sup>299</sup> Лукичев П.М. Качество высшего образования XXI века//Труды Санкт-Петербургского государственного университета культуры и искусств. – 2013. – т. 200. – с.34-40.

Какой процент «отсева» поступивших в ВУЗы считать приемлемым для национальной экономики? Проанализируем следующие факты. В Южной Корее семьдесят процентов учащихся, окончивших средние школы в стране, теперь идут прямо в университет, и аналогичная доля граждан страны в возрасте от 25 до 34 лет в 37 раз больше, чем в 2000 году. Это кажется уникальным случаем современности. Но в других странах также наблюдается значительный рост доли молодежи выпускников ВУЗов. В странах ОЭСР 43% 25-34-летних теперь имеют ученые степени бакалавра и магистра. В Америке этот показатель составляет 48%<sup>300</sup>. Если к этому добавить, что в развитых странах треть, поступивших в университеты, никогда не заканчивают учёбу<sup>301</sup>, то станет ясен размах проблемы. По нашему мнению, последний показатель должен использоваться как ориентир для развития каждого российского университета. Показатели же процента лиц со степенью бакалавра и магистра в развитых странах должны использоваться как точка сравнения для национальной системы образования России, для выделения государственных средств на развитие системы образования.

Что ждут от системы образования работодатели в каждой отрасли? Насколько быстро и чётко меняющиеся компетенции отражают реальные сдвиги в запросах практики? Какая здесь связь с меняющимися соотношениями между технологиями производства (трудоемкими, капиталоемкими, наукоёмкими), с глобализацией, с расширением миграции рабочей силы, с повышением доли услуг в ВВП? В начале XX века 95 процентов трудоспособного населения развитых стран было занято физическим трудом. Но "средневзвешенный" показатель такого рода для XXI века, по прогнозам специалистов, составит лишь 10 процентов. Девять из десяти работников будут трудиться за компьютерами. Столь грандиозных по масштабам и стремительных переворотов мировая экономика не знала<sup>302</sup>.

Вопросы эти далеко не праздные, так как разные страны формируют свои подходы к системе образования. Например, в Германии 73% бакалавров обучаются три года, ещё 20%

---

<sup>300</sup> All must have degrees. The Economist 3<sup>rd</sup> February 2018 p. 51.

<sup>301</sup> Time to end the academic arms race. The Economist February 3<sup>rd</sup> 2018 p.14.

<sup>302</sup> Л. Слуцкий. Российские транснациональные корпорации – «тигры» мировой экономики. – Российская газета, (Федеральный выпуск) N4279 от 26 января 2007 г.

обучаются семь семестров, и только 7% - в течение четырёх лет<sup>303</sup>. Сходный подход существует в большинстве западноевропейских стран, Индии, Австралии. В тоже время в США бакалавриат обязательно рассчитан на получение степени за четыре года. Поскольку высшее образование в большинстве стран платное (полностью или частично), то вопрос о сроках обучения является принципиально важным. Кроме того, встаёт вопрос о качестве подготовки выпускников и необходимости прохождения в дальнейшем переподготовки. Если выпускник, закончил трёхлетний бакалавриат, то будет ли он предъявлять большой спрос на обучение в течении своей карьеры, по сравнению с выпускником четырёхлетнего бакалавриата? Какой период потребуется для прохождения первой переподготовки для двух этих разных бакалавров?

В связи с обозначенными ранее проблемами, система послевузовского образования отходит от своей «дополняющей» роли по отношению к высшему образованию и постепенно становится главной движущей силой карьеры. Каждый специалист сталкивается с проблемой устаревания знаний и навыков, полученных им ВУЗе. Поэтому реализация концепции «обучение всю жизнь» приобретает всё большее значение для национальной экономики. Государству имеет смысл перераспределить часть средств от подсистемы высшего образования к подсистеме послевузовского образования. Таким образом вопрос о регулировании государством процесса послевузовского образования приобретает всё большее значение<sup>304</sup>. На наш взгляд здесь следует переходить от долгосрочных курсов переподготовки к отдельным небольшим курсам, часто в дистанционной форме, которые работник приобретает (проходит) индивидуально. Эти курсы должны оцениваться количеством баллов. Чем больше будет таких курсов, тем больше выбор для работников и работодателей. Эти курсы (и баллы за них) можно складывать, как в конструкторе LEGO, учитывая потребности конкретной отрасли и

---

<sup>303</sup> Германия: высшее образование. URL: <http://www.bmbf.de/en/15945.php> Сайт Министерства Образования и Исследований Германии (дата обращения 03.05.2011).

<sup>304</sup> Лукичёв П.М. Экономика высшего образования России: государственное регулирование или дерегулирование?//Перспективы науки и образования. – 2017. № 4(28). – с.23-27.

конкретного предприятия. Отметим, что лица, имеющие высшее образование, более склонны проходить переподготовку и более адаптивны к меняющимся условиям работы. То есть легче учиться в жизни, если Вы уже имеете опыт обучения. В связи с этим на практике *послевузовское образование не столько даёт работникам одинаковые шансы на развитие карьеры, сколько закрепляет преимущество тех из них, кто уже имеет высшее образование.* Следовательно, если этот рынок не регулировать, то он будет служить только тем, кто уже имеет преимущество в образовании.

Набрав определённую сумму баллов человек в центре сертификации получает сертификат о прохождении переподготовки, который он может использовать у своего текущего работодателя или при устройстве на работу у будущего работодателя. Или же человек получает возможность сдать на этой основе квалификационный экзамен в центре сертификации или связанном с ним университете. За государством здесь будет функция регулирования системы послевузовского образования через сертификационные центры.

Выделим, в связи с этим, вопрос о месте переподготовки специалистов. Здесь соседствуют два противоположных подхода, каждый из которых имеет свои преимущества и свои недостатки. Первый подход отражает цели компании, второй, преимущественно, цели работающего специалиста.

В начале проанализируем подход фирм. Подготовка хорошего специалиста, готового отвечать вызовам современного рынка труда, - это комплексный процесс, включающий обучение в школе и в ВУЗе, а так же «доводку» выпускника до соответствия специфическим требованиям конкретного предприятия или организации.

К сожалению, достаточно часто выпускники предыдущего уровня не соответствуют требованиям, предъявляемым к ним дальше. Автор, как профессор, ведущий экономические курсы, сталкивается с тем, что на организованном им входном контроле для студентов-бакалавров, обучающихся на менеджеров и экономистов в различных ВУЗах Санкт-Петербурга, первокурсники не могут вспомнить первых 5 экономистов, которых они знают (в школе проходят 33-35), никто не может назвать средний размер номинальной

заработной платы в России и в городе, 20-25% студентов не могут дать ответ на вопрос «Современный экономист (менеджер) – это...» Такие результаты серьёзно лимитируют возможности последующего ВУЗовского обучения и не позволяют строить процесс обучения в университете наилучшим образом.

Гораздо печальнее выглядит ситуация, когда выпускник ВУЗа не соответствует требованиям фирмы-работодателя. В данном случае фирма-работодатель должна, по сути, исправлять ошибки системы высшего образования. Проблема «доводки» молодого специалиста до требований конкретного предприятия существует везде в мире. Есть два основных пути решения проблемы.

1. Собеседование с потенциальными кандидатами на студенческой скамье, заключение договора в котором прописывается какие дисциплины, нужные именно для этого предприятия, должен за остававшееся время обучения обязательно освоить студент. Автор, бывший участником Faculty Exchange Program, неоднократно видел, как в американских университетах, помимо постоянной работы отдела маркетинга университета, проводятся встречи работодателей со студентами, которые позволяют скорректировать обучение конкретного учащегося под требования данной фирмы. Наверно, это правильно, так как проблему нужно решать здесь и сейчас, а не ждать повышения общего уровня высшего образования. Применительно к российской системе высшего образования это означает необходимость усиления в будущем взаимосвязи университетов с фирмами-работодателями и более быстрого учёта их меняющихся запросов, интенсификацию работы отделов маркетинга университетов<sup>305</sup>. В связи с этим, знания, умения, навыки, представляемые нынешними преподавателями ВУЗов в Рабочих программах дисциплин, являются не истиной в последней инстанции, а лишь отправной точкой.

---

<sup>305</sup> Москалёв М.В., Лукичев П.М. Маркетинг. Учебное пособие для дистанционного образования/Москва. 2000. Сер. Тасіс. Укрепление реформ в сельском хозяйстве посредством образования.

В современной России крайне «растянут» срок от появления запроса работодателя на новые знания, умения, навыки до выпуска специалиста, обладающего ими. Этот период включает в себя обсуждение и утверждение профессионального стандарта, создание на его основе образовательных программ, собственно подготовку новых бакалавров (специалистов). В итоге получается пять – шесть лет. Такой многоступенчатый процесс резко снижает возможности РФ по сокращению отставания по уровню производительности труда и инновационности производства от развитых стран и требует изменения системы государственного регулирования высшего в стране<sup>306</sup>.

## 2. Создание корпоративного университета.

Несколько лет назад автору, как руководителю магистерской диссертации, пришлось столкнуться со следующей ситуацией.

Квалификационные требования к инженеру-разработчику на АО «УПКБ «Деталь» постоянно увеличиваются, а программы подготовки студентов в ВУЗах не успевают за динамикой развития предприятия, а также за номенклатурой разрабатываемых и выпускаемых изделий. Помимо принятых на предприятии мер по адаптации и поддержке молодых специалистов, принятых в научно-исследовательские подразделения, проходит апробацию система дополнительной профессиональной образовательной профориентации, включающая увеличение объёма теоретических знаний и практических навыков, требуемых для работы на должности инженера службы НИОКР. Курсы читают ведущие специалисты в данной отрасли (работающие на предприятии и приглашаемые из ведущих ВУЗов страны) и непосредственные разработчики систем.

При проведении занятий по базовым дисциплинам оказалось, что подготовка молодых специалистов в этих направлениях в ВУЗах зачастую недостаточна. Сравнительно

---

<sup>306</sup> Лукичёв П.М. Экономика высшего образования России: государственное регулирование или дерегулирование?//Перспективы науки и образования. – 2017. № 4(28). – с.23-27.

небольшой процент слушателей обладает навыками уверенного использования необходимого математического аппарата. При отсутствии возможности повлиять на причины этого явления, заключающиеся в объёме и качестве современного высшего образования, единственным выходом из создавшегося положения является организация занятий по базовым дисциплинам непосредственно на предприятии без отрыва от рабочего процесса.

Итоги обучения оцениваются по пятибалльной шкале. При проведении очередных и внеочередных аттестаций инженерного состава результаты обучения по указанной системе являются приоритетными и учитываются при ротации кадров. Так специалист, получивший менее 4 итоговых баллов по всем курсам обучения, в перспективе может претендовать только на инженера 1 категории. Инженеры, успешно прошедшие обучение, могут быть ведущими конструкторами и главными конструкторами изделий<sup>307</sup>.

При анализе этой ситуации особенно удивляет включение базовых предметов – физики, линейной алгебры, теории вероятностей и т.п., - в программу дополнительной профессиональной подготовки. Это объясняется тем, что современные российские ВУЗы не могут обеспечить приемлемый уровень образования. Программы подготовки молодых специалистов на данном предприятии выглядят по форме весьма привлекательно: преподавание базовых дисциплин, как единого целого, непрерывный контроль качества усвоения материала, письменные экзамены, наличие чёткой мотивации у слушателей. Создание корпоративного университета для предприятий, не являющихся флагманами экономики России, является очень накладным.

В целом этот пример показывает, что когда российское предприятие имеет чёткие требования к уровню подготовки выпускников, то система высшего образования не может

---

<sup>307</sup> Галкин Д.В. Адаптация молодых специалистов в области построения авиационных радиолокационных систем на предприятиях ВПК (на примере АО «УПКБ «Деталь»)  
// Современное образование: развитие технологий и содержания высшего профессионального образования как условие повышения качества подготовки выпускников: материалы междунар. науч.-метод. конф., 26-27 января 2017 г., Россия, Томск.- Томск: Изд-во Томск. гос. ун-та систем упр. и радиоэлектроники, 2017. С. 8-10.



обеспечить приемлемый уровень знаний, умений и навыков, не может адаптировать эти требования к изменению программ подготовки текущих студентов, то есть не справляется со своими функциональными задачами.

Отметим, что проблема несоответствия уровней образования не является чисто российским феноменом. Наиболее экономически она болезненна для выпускников ВУЗов. Для них она проявляется в необходимости временно или постоянно трудиться не по полученной специальности, вызывая рост их личных издержек<sup>308</sup>. Для работодателей это оборачивается дополнительными издержками фирм и организаций на «доводку» выпускника требований современного рынка труда. Она включает в себя необходимость расширения сроков обучения выпускника на рабочем месте, прохождения периодических, не реже, чем в два-три года, программ переподготовки и освоения дополнительных профессиональных навыков.

Другая точка зрения на место прохождения переподготовки существует у многих работающих специалистов. Опрос, проведённый Capgemini Digital Transformation Institute, показал, что сотрудники считают, что учебные программы их организаций не очень эффективны, и те, кто хочет преуспеть, выходят за рамки обучения и развития в своей организации (L&D). Около 60% специалистов в области цифровых технологий даже вкладывают собственное время и деньги, чаще всего для того, чтобы быть наравне со своими коллегами по необходимым цифровым навыкам<sup>309</sup>. На наш взгляд, оба этих подхода являются конкурентоспособными и эффективность их использования зависит от складывающейся бизнес-ситуации.

Рынки труда и система образования не всегда развиваются взаимосвязано. Иногда происходит инерционное развитие подсистем высшего образования и послевузовского

---

<sup>308</sup> Чекмарев О.П. Возможности применения концепции личных издержек для оценки связи между удовлетворенностью работника и факторами мотивации//Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. – 2009. № 12. – с.64-68.

<sup>309</sup> The Digital Talent Gap. Are Companies Doing Enough? Capgemini Digital Transformation Institute. 2017. - 40 pages. URL: [https://www.capgemini.com/wp-content/uploads/2017/10/report\\_the-digital-talent-gap\\_final.pdf](https://www.capgemini.com/wp-content/uploads/2017/10/report_the-digital-talent-gap_final.pdf)

образования. Эволюция современных рынков труда требует более полного использования концепции «обучение всю жизнь» с постепенным переносом государственной поддержки с подсистемы высшего образования к подсистеме послевузовского образования.

Наряду с традиционными факторами, обуславливающими необходимость непрерывного образования, - ограниченность сознательной памяти работника в случае, если навыки и знания ежедневно не используются; выработка к 30 годам алгоритмов рабочего поведения, отсекающих «лишние» операции; растущее использование цифровизации, Интернета вещей, роботизации; развитие с возрастом «поли мотивированности», препятствующей новым знаниям и навыкам быть на первом месте; увеличение объёма получаемой новой информации, - появились и новые.

Системы образования и переподготовки специалистов должны модифицироваться в соответствии с изменениями, происходящими на современном рынке труда. Непрерывность этих перемен и породила концепцию «обучение всю жизнь», которая стала доминирующей в развитых странах. Политика непрерывного обучения ориентирована на накопление навыков и повышение квалификации как адаптацию работника к изменениям на рынке труда и к неопределённости своего положения. Расширяющееся применение концепции «обучение всю жизнь» принципиально меняет значение высшего образования и роль государственного регулирования (дерегулирования) образования. Как отмечается Gorard et al.,<sup>310</sup> наблюдается заметный контраст между целью обучения на протяжении всей жизни и воздействием политики, которая, как правило, расширяет существующие формы образования, а не предоставляет улучшенные возможности для людей на протяжении всей их жизни. Много внимания в развитых странах уделяется обоснованию повышения ценности

---

<sup>310</sup> Gorard S., Rees G., Fevre R., Welland T. Lifelong learning trajectories: some voices of those 'in transit'. *International Journal of Lifelong Education*, 2001, Vol. 20, pp. 169-187.

человеческого капитала за счёт использования концепции «обучение всю жизнь»<sup>311</sup>.

Государственное регулирование (дерегулирование) образовательных систем должно быть, по нашему мнению, направлено на поддержку расширения и диверсификацию возможностей образования на протяжении всей жизни. Автор поддерживает мнение, что низкие и неравномерно распределённые уровни участия в обучении на протяжении всей жизни являются культурными «проблемами», которые могут быть решены путем расширения и диверсификации возможностей обучения<sup>312</sup>. То есть обучение в ВУЗе ведётся последовательно и равномерно по нарастающему итогу, а повышение квалификации, как часть концепции «обучение на протяжении всей жизни» – неравномерно, скачками, дискретно. Это порождает и необходимость иного процесса обучения, его разнообразия и по срокам, и по формам обучения и по формам контроля. Отметим, что поскольку возраст человека, обучающегося на протяжении всего своего трудового периода, значительно старше, чем школьника или студента, формы его участия в образовательном процессе могут и должны меняться. Например, на протяжении учёбы в университете студенту не нравилось делать доклады и участвовать в обсуждениях. Сейчас же это представляется ему наиболее важным. Студент может хорошо учиться в ВУЗе, но не тому, что сейчас ценится на его рабочем месте и эффективность его обучения может проверяться деятельностью, доступной по маршрутам, ведущим к оценке и аккредитации ВУЗа. Например, тесты позволяют легко проверить текущие знания по предмету, но они не позволяют определить какая база была заложена изучением этого предмета для освоения следующих курсов и каким образом знание этого предмета будет использовано выпускником в его практической работе.

Каким должно быть высшее образование: ориентированным на рынок или на государство? По мнению

---

<sup>311</sup> Schuller T., Field J. Social capital, human capital and the learning society. In R. Edwards N. Miller N., Small A., Tait A. (eds), *Supporting Lifelong Learning, Volume 3: Making Policy Work*. – London, Routledge, 2002, pp. 76–87.

<sup>312</sup> Edwards R., Ranson S., Strain M. Reflexivity: towards a theory of lifelong learning. *International Journal of Lifelong Education*, 2002, Vol. 21 (6). pp. 525–536.

образовательного сообщества, чем больше государственное вмешательство в дела ВУЗов, тем дальше от улучшения качества науки и образования. Ведь университеты напрямую работают с образовательным рынком, конкурируя друг с другом за студентов. Как государственные чиновники от образования отвечают за расходование бюджетных средств на образование? Кто честно может сказать, что чиновники (администраторы) от образования в нашей стране – «слуги народа»? Вряд ли – в отличие, например, от Дании.

В более широком плане: сейчас в РФ необходимо государственное регулирование или государственное дерегулирование высшего образования? На наш взгляд, «зарегулированность» образовательной системы России в современных условиях явно тормозит её прогресс.

Многие фирмы и организации, в связи с началом пандемии и вступлением в силу различных ограничений на введение бизнеса, перевели значительную часть персонала на удалённую работу. Наряду с явными экономическими выгодами в виде снижения затрат на аренду помещений, оплату электричества, отопления для фирм, снижения их затрат на оптимизацию и цифровизацию процессов согласования документов; сокращения времени на дорогу до работы, возможности гибко организовать свой рабочий день для персонала возникли принципиально новые проблемы как для руководства компаний, так и для рядовых сотрудников.

Для сотрудников издержки «дистанционной работы» проявились, прежде всего в снижении «чувства единой команды», разобщённости выполнения трудовых операций, отсутствия полноценно оборудованного рабочего места, необходимость мотивировать себя к труду в отсутствии постоянного контроля. Для менеджмента компаний возникли проблемы с затратами на обеспечение ИТ безопасности в государственных организациях, с организацией бизнес-процессов на территориально удалённых рабочих местах и в асинхронном режиме, с контролем за деятельностью сотрудников, с формированием в новых условиях «чувства единой команды» у персонала фирмы.

Можно сделать вывод, что пандемия COVID-19 подтолкнула большинство предприятий к расширению

процессов цифровизации экономики. По данным Всемирного Экономического Форума, 40 процентов основных навыков сегодняшних работников потребуют изменений в течение 5 ближайших лет. В дополнение к системному мышлению, которое охватывает изменения в политике и в окружающей среде, всё большее значение приобретает системное взаимодействие, включающее в себя совместное исследование, поддержку непрерывного образования [Fitzgerald, Zientek, 2015]<sup>313</sup>, появление новых конструкций, а не предварительные (предустановленные) фиксированные подходы к изменениям, многочисленные направления исследований (параллельные многочисленные знания), и трансдисциплинарность.

Сейчас фирмы переосмысливают свой бизнес после пандемии. Потребуется новые навыки, новые обязанности, которые предстоит освоить, и новые модели удалённой и гибридной работы. Меняется соотношение внутри оптимального комплекса «твёрдых» и «мягких» навыков для каждой профессии. Сотрудники будут вынуждены адаптироваться. Такие постоянные изменения будут тревожными и встретят неоднозначную реакцию персонала. Не всем сотрудникам нравится работать в новой среде, когда те, с кем они работают, и навыки, в которых они нуждаются, регулярно меняются. С другой стороны, фирмы, которые не применяют эти новые технологические методы работы, рискуют пойти по пути Blockbuster, Kodak или BlackBerry.

По данным Отчёта Всемирного Экономического Форума The Future of Jobs Report 2020<sup>314</sup> в среднем, по оценкам компаний, около 40% работников потребуют переподготовки в течение шести месяцев или меньше, а 94% руководителей предприятий сообщают, что ожидают, что сотрудники приобретут новые навыки на работе, что значительно выше, чем у 65% в 2018 году.

Таким образом, ценность системы непрерывного образования сейчас возрастает, а решаемые ей задачи в постковидном бизнесе изменяются. В частности, в области

---

<sup>313</sup> Fitzgerald, H. E., Zientek, R. (2015). Learning cities, systems change, and community engagement scholarship. *New Directions in Adult and Continuing Education*, No. 145, p. 21–33.

<sup>314</sup> URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/digest>

менеджмента меняются навыки и качества лидеров. Если для руководства работой в офисе ценятся уверенность и харизма, то для руководства распределёнными удалёнными командами ценят организованных, продуктивных менеджеров, способствующих установлению связей между коллегами.

Важнейшую роль в развитии высшего образования будущего играет создания «твёрдых» и «мягких» навыков у выпускников. Большинство исследователей, приводя данные об инновационных изменениях, происходящих на рынке труда, призывают к изменению технологических навыков, которыми должен обладать выпускник, чтобы соответствовать запросам работодателей в будущем. Это верно, но составляет только половину успеха работника будущего. Специалист, имеющий хорошие «твёрдые навыки», но не обладающий «мягкими навыками», не будет успешен в своей карьере. «Мягкие навыки» включают в себя критическое мышление, многозадачность, адаптивность, креативность, умение работать в командной среде, управление проектами, лидерство. Поэтому задачей высшего образования будущего является создание не одностороннего специалиста-профессионала, а всесторонне развитого работника, способного самостоятельно отвечать на вызовы времени.

Университеты должны готовить креативных выпускников, способных, работая в команде, адаптироваться к меняющимся требованиям рынка. Дерегулирование высшего образования должно проявиться в усилении самостоятельности университетов, в более тесном контакте с работодателями, с немедленным внесением изменений в учебный процесс в соответствии с запросами фирм. Например, сегодняшние университеты в США озабочены продвижением культуры инноваций, как долгосрочного тренда, воздействующего на систему образования.

Важно ранжировать новые технологии образования по степени их ценности, чтобы они соответствовали реальной интенсификации обучения. В связи с этим выделяются краткосрочные формы, такие как использование Bring Your Own Device (BYOD), обучающая аналитика и адаптивное обучение с целями повышения цифровой грамотности, наилучшего смешения формального и неформального обучения

[Fitzgerald et al, 2016]<sup>315</sup>. Это особенно актуально, так как опрос в странах ОЕСД в 2016 году показал, что в среднем более половины взрослых могут в лучшем случае выполнять не более чем простые цифровые задачи, такие как написание электронного письма. Только треть имела такие «продвинутые когнитивные навыки», которые позволили бы им процветать<sup>316</sup>. Работники, ежедневно использующие смартфоны, не могут применить цифровые технологии для развития своей карьеры. По нашему мнению, более изобретательные способы обучения навыкам, такие как видеоигры, виртуальная реальность могли бы улучшить ситуацию.

В среднесрочной и долгосрочной перспективе ВУЗы должны применять такие формы, как использование расширенной и виртуальной реальности, робототехники и аффективных вычислений с целями персонализации обучения, развития культуры инноваций. Именно на решении такого рода проблем должны сосредоточиться и российские университеты.

Следовательно, для решения проблем лучшей преемственности выпускников разных уровней образования необходимы более интенсивная взаимосвязь между школами и ВУЗами, а главное, - более тесная связь российских университетов с фирмами-работодателями и адаптивный учёт их запросов в программах курсов.

В главе показаны новые тенденции развития университетов, выявлены факторы, формирующие отрицательные стороны системы высшего образования. Раскрыты позитивные и негативные стороны использования сейчас дистанционного образования в России, предложены новые образовательные технологии для совершенствования учебного процесса в новых условиях. Автор проанализировал изменение задач системы непрерывного образования в постковидную эпоху.

---

<sup>315</sup> Fitzgerald H., Bruns K., Sonka S.T., Furco A., Swanson L. The Centrality of Engagement in Higher Education: Reflections and Future Direction// Journal of Higher Education Outreach and Engagement. 2016. Volume 20. Number 1. p. 245-254.

<sup>316</sup> The Tech Factor//The Economist March 16<sup>th</sup> 2019c, p.56.

## **ГЛАВА 6. ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ COVID-19 НА СТАНОВЛЕНИЕ РЫНКА ТРУДА БУДУЩЕГО**

### **6.1. КРАТКОСРОЧНОЕ И ДОЛГОСРОЧНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ КОРОНАВИРУСНОГО КРИЗИСА НА МОДИФИКАЦИЮ РЫНКА ТРУДА**

Цель главы – показать новые тенденции рынка труда, формирующие его развитие после COVID-19. Именно эти тенденции определяют его развитие в будущем. Пандемия, вызванные ей рост заболеваний и, как следствие, рост государственного регулирования<sup>317</sup> изменили экономическое положение большинства национальных экономик и отдельных предприятий. Ограничения, вводимые государствами на свободное перемещение граждан, закрытие границ, запрещение заниматься многими видами хозяйственной деятельности, связанной с непосредственным обслуживанием конечных покупателей, привели к резкому снижению совокупного спроса в большинстве стран мира. Одновременно, меры, предпринимаемые правительствами для поддержки частного бизнеса и отдельных слоев населения, привели к росту государственного долга и усилению государственного вмешательства в экономику. Всё это вместе создало новую экономическую реальность, которая определяет положение на современном рынке труда.

Непосредственное воздействие пандемии COVID-19 на экономику происходит по трём направлениям, которые действуют, накладываясь друг на друга. Согласно Carlsson-

---

<sup>317</sup> Лукичев П.М. Государственное регулирование и его эффективность//Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. 2015. № 38. С.139-144.



Szlezak et al. (2020a)<sup>318</sup> и Carlsson-Szlezak et al. (2020b)<sup>319</sup> существуют три основных канала макроэкономического воздействия. Первый — это прямое воздействие, которое связано с сокращением потребления товаров и услуг. Продолжительность пандемии и меры социального дистанцирования могут снизить доверие потребителей, поскольку они удерживают потребителей дома, опасаются дискреционных расходов и пессимистично относятся к долгосрочным экономическим перспективам. Второй — это косвенное воздействие через шоки финансового рынка и их влияние на реальную экономику. Благосостояние домохозяйств, вероятно, упадет, сбережения увеличатся, а потребительские расходы еще больше уменьшатся. Третий - перебои со стороны предложения. Поскольку COVID-19 останавливает производство, это отрицательно скажется на цепочках поставок, спросе на рабочую силу и занятости, что приведет к длительным периодам увольнений и росту безработицы.

Важной проблемой, которую необходимо прояснить, анализируя падение деловой активности из-за коронавирусного кризиса, является: насколько это связано с правительственными ограничениями на деятельность, и насколько это связано с людьми, добровольно решившими остаться дома, чтобы избежать заражения. Исследование, проведенное в США на основе данных по 110 отраслевым группам - в основном розничная торговля, бытовые услуги, рестораны и бары, а также индустрии отдыха, - показало, что подавляющее большинство этого падения связано с добровольным решением отдельных лиц отказаться от коммерческой деятельности, а не ограничения деятельности, введенные государством<sup>320</sup>.

Характеризуя экономическую ситуацию в мире через год после начала пандемии отметим ***сохранение неопределённости, как многоуровневого фактора развития***

---

<sup>318</sup> Carlsson-Szlezak, Philipp, Reeves, M., & Swartz, P. (2020a). Understanding the Economic Shock of Coronavirus. Harvard Business Review. URL: <https://hbr.org/2020/03/understanding-the-economic-shock-of-coronavirus>

<sup>319</sup> Carlsson-Szlezak, Phillip, Reeves, M., & Swartz, P. (2020b). What Coronavirus Could Mean for the Global Economy. Harvard Business Review. URL: <https://hbr.org/2020/03/whatcoronavirus-could-mean-for-the-global-econo>

<sup>320</sup> Goolsbee A., Syverson Ch. Fear, lockdown, and diversion: comparing drivers of pandemic economic decline 2020. NBER Work. Pap. No. 27432. 2020.

*экономики.* На уровне отдельного индивидуума это неопределённость с получением и устойчивостью будущих доходов, неопределённость с образом жизни, неопределённость с формами работы и образования (онлайн и оффлайн). На уровне фирмы это неопределённость перспектив спроса на свою продукцию и услуги, неопределённость введения (снятия) государственных запретов и ограничений на те или иные виды хозяйственной деятельности, неопределённость перспектив введения новых технологий или новых форм бизнес-процессов для адаптации к пандемии. На уровне национального хозяйства это неопределённость темпов развития экономики, неопределённость со сроками окончания пандемии COVID-19, неопределённость с эффективностью выбора тех или иных мер фискальной политики или монетарной политики для борьбы с экономическими последствиями пандемии, зависимость от динамики мирового рынка.

Например, в Российской Федерации проведенные исследования показали, что каждый второй российский работник испытывает повышенный риск увольнения или ухудшения характеристик занятости. ...доля домохозяйств с высокими рисками потери доходов в результате карантина и других последствий эпидемии составляет 39%<sup>321</sup>. Среди мигрантов, трудящихся на российском рынке труда, положение значительно более тяжёлое. Так, весной 2020 года лишились работы около половины мигрантов, а в апреле, на пике безработицы, не имели работы почти 2/3 среднеазиатских мигрантов<sup>322</sup>.

Меры государственной поддержки, предложенные российским правительством бизнесу, не всегда достигали на первоначальном этапе поставленных целей. Так, исследование, проведенное на основе 30 полу структурированных интервью с

---

<sup>321</sup> Карцева М.А., Кузнецова П.О. Уязвимость работников и их домохозяйств в условиях коронавируса. С.26-29. В: IV Российский экономический конгресс «РЭК-2020». Том XI. Тематическая конференция «Экономика труда» (сборник материалов)/ Составители В.Е. Гимпельсон, И.А. Денисова. – М., 2020.

<sup>322</sup> Мукомель В.И. Мигранты из среднеазиатских государств на российском рынке труда: профили, занятость, профессиональная мобильность. С. 51-52. В IV Российский экономический конгресс «РЭК-2020». Том XI. Тематическая конференция «Экономика труда» (сборник материалов)/ Составители В.Е. Гимпельсон, И.А. Денисова. – М., 2020.

владельцами бизнеса в Ростовской области, выявило следующие институциональные ловушки для МСБ в период пандемии:

*Ловушка вида деятельности* → Если пострадавший вид деятельности не указан основным, то предприятие не может рассчитывать на помощь от государства в виде субсидии или беспроцентного кредита на выплату заработной платы.

*Ловушка зарплатного проекта* → Если у предпринимателя зарплатный проект был в банке, который не попадает в утвержденный перечень, то получение средств на заработную плату сразу становилось проблематичным. Даже те владельцы предприятий, которым удалось получить помощь, отмечали, что это было сложно, они столкнулись с большим числом административных барьеров и затратили много времени.

*Ловушка МРОТ* → Если официальная заработная плата превышала уровень МРОТ, то в отсутствие выручки во время периода нерабочих дней выплачивать эту заработную плату и соответствующие социальные выплаты для предпринимателей было очень сложно и в ряде случаев просто невозможно<sup>323</sup>.

В США потеря рабочих мест из-за пандемии COVID-19 происходило неравномерно. Campello et al. (2020) обнаружили, что потеря рабочих мест была более серьезной в отраслях с высококонцентрированными рынками труда (т. е. где прием на работу сосредоточен среди нескольких работодателей), неторгуемых секторах (например, строительство, медицинские услуги) и в компаниях с ограниченными кредитными возможностями<sup>324</sup>.

Следствием этого является то, что хотя доходы американцев в краткосрочном периоде существенно оправались от падения, они остаются крайне низкими, как по сравнению с

---

<sup>323</sup> Кривошеева-Медянцева Д.Д. Адаптивное поведение владельцев малых предприятий в условиях пандемии: институциональные барьеры, ловушки и оппортунизм. С. 49-54. В IV Российский экономический конгресс «РЭК-2020». Том VI. Тематическая конференция «Институты и институциональные теории» (сборник материалов)/ Составители А.П. Заостровцев, А.Е. Шаститко. – М., 2020.

<sup>324</sup> Campello, M., Kankanhalli, G., & Muthukrishnan, P. (2020). Corporate Hiring under COVID19: Labor Market Concentration, Downskilling, and Income Inequality. NBER Working Paper No. 27208. National Bureau of Economic Research. URL: <https://www.nber.org/papers/w27208.pdf>

уровнем, который был до пандемии, так и с уровнем падения доходов, который был в период Великой рецессии 2007-2009 гг. При этом сохраняется высокая зависимость доходов населения от мер государственной поддержки. Поэтому, как отмечают Cox et al (2020), слишком быстрый отказ от широких стимулов потенциально может трансформировать рецессию на стороне предложения, вызванную прямыми последствиями пандемии, в более широкую и устойчивую рецессию, вызванную снижением доходов и совокупного спроса<sup>325</sup>.

Усугубляется положение тем, что политика государственного регулирования перед наступлением пандемии переживала «трудные дни» из-за необходимости смены парадигмы развития капитализма. Так, ведущий колумнист Financial Times Martin Wolf определял современный капитализм как «капитализм рантье», что означает экономику, в которой рыночная и политическая власть позволяет привилегированным лицам и предприятиям получать большую часть такой ренты от всех остальных. Побочными эффектами «капитализма рантье» в США и в других развитых странах в последние десятилетия являлись замедление роста производительности, растущее неравенство и огромные финансовые потрясения<sup>326</sup>. Именно поэтому, по его мнению, существует риск того, что либеральная демократия превратится в «нелиберальную», которая, честно говоря, уже и не либеральная, и не демократическая<sup>327</sup>.

По мнению Катрин Марсал неолиберализм – это уже сегодняшняя реальность. Неолиберализм пытается сконструировать реальность, которая якобы уже существует. С одной стороны, считается, что люди в первую очередь ориентированы на конкуренцию. С другой – стимул для конкуренции необходимо постоянно увеличивать политическими мерами: дерегуляцией, снижением налогов, распродажами. По моему мнению, всё это очень напоминает, как в XIX - начале XX веков насаждалось представление, что

---

<sup>325</sup> Cox Natalie , Peter Ganong, Pascal Noel, Joseph Vavra, Arlene Wong, and Diana Farrell, “Initial Impacts of the Pandemic on Consumer Behavior: Evidence from Linked Income, Spending and Savings Data,” forthcoming Brooking Papers on Economic Activity, 2020

<sup>326</sup> Martin Wolf: why rigged capitalism is damaging liberal democracy? Financial Times, September 18, 2019.

<sup>327</sup> Wolf M. Liberalism will live on, but needs renewal. Financial Times, July 2, 2019.

труд – это главная ценность человеческой жизни. Классический либерализм разделяет человека-гражданина и человека – экономического субъекта, неолиберализм – нет. Есть только один тип отношений – экономический. Значит нет смысла отличать гражданина от работника и потребителя. Это одно и то же лицо, человек экономический<sup>328</sup>.

Пол Коллиер в своей книге «Будущее капитализма» определил смену парадигмы развития капитализма следующим образом. Новый преуспевающий класс – это уже не капиталисты и не традиционные рабочие: это образованные люди, освоившие новые профессии. Они составили новый класс, члены которого, знакомясь друг с другом в университетах, выработали новое общее самосознание. Люди этой группы уважают знания и профессионализм. Они выработали даже свою особенную мораль, в которой принадлежность к этническим меньшинствам и сексуальная ориентация позволяет говорить о существовании особых групп, описывающих себя в качестве «жертв». Такая характерная для них забота обо всех притесняемых и социально ущемленных даёт им в их собственных глазах моральное превосходство над менее образованными слоями населения. Сформировавшись в новый правящий класс, представители этого сословия доверяют государству и друг другу более, чем когда-либо прежде<sup>329</sup>.

Каждый крупный экономический шок в XX веке приводил к появлению нового понимания сути экономических процессов и смене господствующей макроэкономической политики. Можно вспомнить, прежде всего, Великую депрессию 1930-х годов и становление кейнсианства, кризис 1970-х годов и растущее затем влияние монетаризма. Однако в XXI веке эта тенденция развития прервалась. Как отмечал в 2016 г. нобелевский лауреат Paul Romer. «За последние три десятилетия методы и выводы макроэкономики ухудшились до такой степени, что большая часть работы в этой области больше не квалифицируется как научное исследование»<sup>330</sup>. Великая

---

<sup>328</sup> Марсал К. Кто готовил Адаму Смиту? Женщины и мировая экономика. - М.- Альпина Паблишер. – 2017. – 200 с.

<sup>329</sup> Коллиер П. Будущее капитализма. – Москва: Издательство Института Гайдара, 2021. – 376 с.

<sup>330</sup> Romer, P. (forthcoming). (2016). The trouble with macroeconomics. The American Economist, Retrieved from URL: <http://ccl.yale>.

рецессия 2007-2009 гг. не привела к появлению как адекватного теоретического объяснения, так и эффективной макроэкономической политики. Автор оптимистично надеется, что это произойдёт сейчас после коронавирусного кризиса. Пока же мы развиваем частные направления экономических изменений.

Мы можем выделить ведущие тенденции в развитии рынка труда - 2020: «новый» тренд на автоматизацию и роботизацию производства, расширение возможностей применения цифровой экономики и искусственного интеллекта из-за дефицита дешёвой рабочей силы-мигрантов; «новая» мода на удалённую работу; усиление поляризации занятости, что связано с «размыванием» рабочих мест средней квалификации; углубление государственного регулирования экономики; изменение ценности жизни в городах. Охарактеризуем каждый из выделенных трендов. Первые две тенденции отмечены нами, как «новые», поскольку они начинали своё действие задолго до начала пандемии, были признаны большинством экспертов не слишком перспективными, но COVID-19 вновь интенсифицировал интерес к ним.

Отметим также, что ценность удалённой работы и перспективы её применения воспринимаются неодинаково в разных странах. Так, работники в континентальной Европе вернулись в офисы после первой волны пандемии быстрее, чем в Великобритании и Америке<sup>331</sup>.

Внимание предпринимателей к техническому прогрессу, которое можно назвать *covid - мотивированной автоматизацией*, возросло на основе страхов высокой безработицы и закрытия границ для работников мигрантов. Среди внедрений последних месяцев выделяются возможности gpt-3 - модели обработки языка на основе искусственного интеллекта, сфокусированной на применении в Интернет; программное обеспечение для автоматизации задач обработки документов, которые не могут выполнять работники, работающие на дому; организации, сталкивающиеся с потоком запросов клиентов, такие как больницы, дополняют людей-

---

edu/sites/default/files/files/The%20Trouble%20with%20Macroeconomics.pdf [accessed January 24, 2017/

<sup>331</sup> Zoom and Gloom. The Economist. October 8<sup>th</sup> 2020., p.57.

помощников чат-роботами. Требования социального дистанцирования и приказы сидеть дома привели к серьёзной временной нехватке рабочей силы. Как следствие, компании открыли способы использования новейших технологий для выполнения своих основных задач с меньшими затратами человеческого труда. Например, меньшее количество работников в магазине, меньше охранников и больше камер, больше автоматизации на складах и больше оборудования, применяемого в ночное время. Общим стимулом для работодателей к внедрению роботизации и использованию искусственного интеллекта стало стремление к автоматизации производственных задач в условиях риска для здоровья людей, как это было, например, на бойнях в США. В марте-апреле 2020 г., - несколько тысяч рабочих мясоперерабатывающих предприятий США заболели новым коронавирусом, компании перестали выпускать продукцию и президент Трамп, использовал закон о мобилизации, чтобы возобновить их работу. Поэтому сейчас в мясоперерабатывающей промышленности происходит ускоренное внедрение роботизированной автоматизации<sup>332</sup>. Предприниматели, как в России, так и в других странах сейчас ищут способы изменения конфигурации своих бизнес-процессов, чтобы сделать их менее трудозатратными без ущерба для производительности. В случае успеха такие методы управления следует, по нашему мнению, рассматривать как «новые технологии», которые имеют большое прямое влияние на производительность<sup>333</sup>.

«Новый» тренд на роботизацию производства, использование искусственного интеллекта действует в краткосрочном периоде, и пока не стал преобладающим в долгосрочном периоде. Такому развитию событий препятствует сохранение неопределённости на мировых рынках. Сейчас большинство европейских стран вновь вводят локдаун, который приведёт к дальнейшему падению производства и потребительского спроса. В этих условиях срок окупаемости

---

<sup>332</sup> Motlteni M. 2020. “Covid-19 Makes the Case for More Meatpacking Robots.” *Wired*, May 25. [Электронный ресурс] URL: <https://www.wired.com/story/covid-19-makes-the-case-for-moremeatpacking-robots/>

<sup>333</sup> Bloom N., Van Reenen J. 2006. “Measuring and Explaining Management Practices across Firms and Countries.” *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 122 (4). Pp. 1351–408.

инвестиций в роботизацию и цифровизацию производства неизбежно удлинится. При этом, скорее всего, дороги назад, - к прежней организации бизнес-процессов уже не будет: инвестиции необходимо возмещать.

Важнейшее экономическое последствие коронавирусного кризиса, по нашему мнению, — это модификация мирового разделения труда. Существовавшее до пандемии разделение труда имело определённую интенсивность обмена товарами, определённую интенсивность обмена инновационными идеями, определённую интенсивность обмена услугами, определённую интенсивность обмена технологиями. Сейчас удельный вес каждого из этих видов глобального обмена не только меняется в абсолютном выражении, но и относительно друг друга. Так, по расчётам Coscia et al. (2020) постоянное прекращение международных деловых поездок сократит глобальный валовой продукт на поразительные 17% из-за затруднения потоков знаний через границы<sup>334</sup>.

## 6.2. НОВОЕ ОБЩЕСТВЕННОЕ РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА

*Новое мировое общественное разделение труда стоит дорого, но оно формируется именно сейчас.* Сколько продлится пандемия? Этого не знает никто. Фактор неопределённости сильно воздействует на будущий прогресс экономики. Некоторые страны, как, например, Германия выступают за продолжение инерционного сценария движения народного хозяйства. Не случайны прошедшие недавно митинги в Берлине, призывающие, несмотря на запреты, вновь приглашать мигрантов. Цель – неквалифицированные мигранты будут оказывать давление на национальный рынок труда. В этих условиях перед Российской Федерацией стоит непростой выбор: идти ли по инерционному сценарию, надеясь на скорое прекращение пандемии, или активно развивать применение цифровой экономики, искусственного интеллекта, роботизации в России.

«Новая» мода на удалённую работу является, пожалуй, самым распространённым трендом эволюции рынка труда. Он

---

<sup>334</sup> Coscia, M., F.M. Neffke und R. Hausmann (2020), Knowledge diffusion in the network of international business travel, Nature Human Behaviour Vol. 4, pp. 1011–1020.



возник, однако, не из-за выявленных преимуществ этой формы организации труда, а из-за вынужденной ситуации. Крупные и средние фирмы десятилетиями пытались сделать работу на дому современной формой работы. Ещё в 1989 г. гуру менеджмента Питер Друкер заявил, что «ездить на работу в офис устарело». Удалённая работа, или, если использовать термин Дэвида Минделла «теле присутствие»<sup>335</sup>, была организационной инновацией, которая завоевывала популярность среди работников в течение многих лет, в то время как среди работодателей преобладало настороженное отношение к ней. Так, у компании IBM в 2009 году 40 процентов из 386 000 сотрудников в 173 странах работали удаленно. Но в 2017 году, когда выручка резко упала, руководство вызвало тысячи из них в офис. Список компаний, публично отказавшихся от использования удаленной работы за последнее десятилетие, включает Aetna, Best Buy, Bank of America, Yahoo, AT&T и Reddit. Удалённые сотрудники часто чувствовали себя изолированными, что делало их менее лояльными по отношению к компании.

Основные проблемы для предприятий, связанные с теле присутствием сотрудников, это их мотивация, потеря «чувства команды», от которых страдали творчество, новаторство и интуиция персонала; необходимость для менеджеров по новому организовать бизнес-процесс и усиление контроля над производством. «Работа на дому — это стратегический шаг, а не просто тактический, позволяющий сэкономить деньги», - отмечала К. Листер, президент Global Workplace Analytics. «Во многом это сводится к доверию. Доверяете ли вы своим людям?»<sup>336</sup>.

Сейчас, однако, как в мире, так и в России преобладает восторженное отношение предприятий к использованию теле присутствия сотрудников. Так, работодатели США прогнозируют, что доля рабочих дней, проведенных из дома,

---

<sup>335</sup> Mindell D. A. 2015. *Our Robots, Ourselves: Robotics and the Myths of Autonomy*. New York, NY: Viking. – 272 pages.

<sup>336</sup> Streitfeld D. 2020. *The Long, Unhappy History of Working From Home*. New York Times. June 29, 2020.

утроится после того, как пандемия пройдет<sup>337</sup>. Этот прогноз, конечно, относится в первую очередь к верхнему квартилю работников с высшим образованием, работа которых легко выполняется удаленно<sup>338</sup>. В частности, пандемия стимулировала быстрое внедрение телемедицины для предоставления подмножества медицинских услуг, которые могут выполняться «без помощи рук»<sup>339</sup>. В краткосрочной перспективе телемедицина способствовала социальному дистанцированию. В долгосрочной перспективе это сократит рабочее время как поставщиков, так и пациентов.

Изменение мобильности кадров, которое вытесняет значительную часть рабочего времени в офисе и в деловых поездках, приведёт к снижению спроса на труд работников низкой квалификации: занятых услугами по уборке, охране и техническому обслуживанию зданий; гостиничных работников и персонала ресторанов; водителей такси; и бесчисленного множества других работников, которые кормят, перевозят, одевают, развлекают и укрывают людей, когда они находятся вне дома. В конечном итоге, рынок труда серьёзно деформируется в профессиональном плане, что потребует его долгосрочной корректировки. На наш взгляд, требуется объективно, - и с точки зрения работодателей, и с точки зрения работников, - оценить последствия удаленной занятости для рынка труда.

Опрос, проведённый автором среди слушателей программы МВА БГТУ «ВОЕНМЕХ» 28 октября 2020 г. (менеджеры среднего и высшего звена, предприниматели, n = 17), показал, что недостатками удалённой работы («теле присутствия») со стороны фирмы являются: сложность контроля (нагрузки сотрудников, выполнения работы, конфиденциальности данных), отсутствие у большинства работников полноценного рабочего места, снижение «командного духа» и лояльности сотрудников к компании,

---

<sup>337</sup> Altig, D., Barrero J. M., Bloom N., Davis S. J., Brent Meyer, Mihaylov E., Parker N. 2020. Firms Expect Working from Home to Triple. macroblog (blog), Federal Reserve Bank of Atlanta, Atlanta, GA. May 28, 2020.

<sup>338</sup> Dingel J., Neiman B. 2020. How Many Jobs Can Be Done at Home? Becker Friedman Institute White Paper, June.

<sup>339</sup> Hollander J. E., Carr B. G. 2020. Virtually Perfect? Telemedicine for Covid-19. New England Journal of Medicine Vol.382 (18). Pp. 1679–81.

снижение корпоративной культуры. Всем сотрудникам не хватает живого общения, совместного обсуждения проблем, и особенно страдают от этого экстраверты. Фирмы предпринимают существенные усилия по «новой» организации и управлению теле присутствием сотрудников. В частности, среди петербургских предприятий IT-сектора в связи с этим появилось три вида рабочих мест с применением всех предписанных ограничений: а) когда сотрудник полностью находится на «удалёнке», б) когда сотрудник, приезжая в офис, работает на закреплённом за ним рабочим местом, выполняя основную нагрузку, в) когда персонал компании встречается в офисе только на совещания команд.

Несмотря на пандемию в РФ качественно изменилось отношение к цифровой трансформации. Российские компании осознали важность и преимущества цифровой трансформации. В 2 раза больше компаний, чем в 2018 году, подходят к вопросу системно и осуществляют преобразования в рамках специальной стратегии<sup>340</sup>. Ведущими направлениями цифровой трансформации российских фирм становятся работа с данными и цифровизация бизнес-процессов, а также – управление клиентским опытом. К сегодняшнему дню в РФ в среднем по народному хозяйству оцифровано около половина бизнес-процессов.

Более общие (отдалённые) последствия удалённой работы: «концентрация занятости» в крупных компаниях в краткосрочном периоде, а, возможно, и в долгосрочном периоде ввиду сохранения «неопределённости» для малого и среднего бизнеса. Многие малые и средние предприятия сейчас закрываются без возможностей возобновить свою деятельность в ближайшем будущем. Это неизбежно приведёт к сокращению ассортимента предоставляемых покупателям товаров и услуг. Концентрация рабочих мест в крупных компаниях, в свою очередь, усилит поляризацию занятости работников, что связано с «размыванием» рабочих мест средней квалификации: относительно небольшого числа специалистов высшей квалификации будет требоваться больше, а работников низкой

---

<sup>340</sup> Цифровая трансформация в России -2020  
URL: <https://drive.google.com/file/d/1xVK4ISanDZSCN6kGAHXikrGoKgpVlcwN/view>  
(дата обращения 19.02.2021).

квалификации – меньше. Долгосрочным последствием данной тенденции будет усиление неравенства доходов в обществе. В зависимости от выбора, который делают отдельные страны относительно уровня терпимого экономического неравенства и тяжелого положения типичного рабочего, уровни неравенства будут существенно различаться<sup>341</sup>.

Для работников сегодняшнее положение рынка труда открывает новые возможности: «теле присутствие» означает для них возможность работать в другой стране, а жить в своей, и наоборот: жить за границей и работать в своей стране. Пока эта возможность есть для занятых в цифровой экономике, но из-за «теле присутствия» это будет, наверно, доступно и для многих других видов деятельности. В свою очередь, для работодателей это даёт новые возможности поиска персонала, прежде всего, высококвалифицированного за пределами своего города, региона, страны. Это позволит проявить себя большему числу претендентов, чем раньше, что даст новый толчок развитию производства.

Таким образом, основные трансформации рынка труда после COVID-19, связаны с усилением процессов автоматизации и роботизации производства, расширением использования цифровизации в экономике; резкое увеличение числа удалённых рабочих мест, концентрация занятости на крупных предприятиях. В связи с этим необходима разработка и применение новых форм организации труда, наилучшим образом сочетающие обычную и удалённую работу. Для этого необходимо «переучивать» сегодняшних студентов, готовя их к работе и взаимодействию с теле присутствием.

Дальнейшее развитие рынка труда после COVID-19 во многом определяется макроэкономической политикой. Сейчас, в начале 2021 года, стало понятно, что ***экономические последствия коронавирусного кризиса не замыкаются в краткосрочном периоде, а окажут долгосрочное влияние на мировую экономику.***

Адаптация национальной экономики к последствиям COVID-19 и меры национальной макроэкономической

---

<sup>341</sup> Autor, David, David Mindell, and Elisabeth Beck Reynolds. 2019. The Work of the Future: Shaping Technology and Institutions. Cambridge, MA: MIT Task Force on the Work of the Future, Massachusetts Institute of Technology.

политики, в связи с этим могут представлять конкурентное преимущество страны. Даже тот факт, сколько дней национальная (региональная) экономика провела на локдауне является средством измерения национальной конкурентоспособности. КНР, где началась пандемия, путём введения карантина эффективно справилась в 2020 году с распространением коронавируса и её ВВП возрос на 1,2%. В то же время США, Англия, Россия, страны ЕС вынуждены были провести значительную часть минувшего года в условиях запретов и ограничений на хозяйственную деятельность и, как следствие, ВВП этих стран снизился от трёх до двенадцати процентов. Общие потери мировой экономики от COVID-19 в 2020-2021 годах, по предварительной оценке, превысили 10,3 трлн долларов. Оценка дана по стоимости упущенной продукции: товары и услуги, которые мир мог бы производить, если бы он не пострадал [Covid-10trn. The Economist January 9th 2021 p.65.].

На наш взгляд, *очень важно разделить краткосрочные последствия и долгосрочные последствия пандемии COVID-19*. Краткосрочные последствия помогли большинству стран мира достаточно успешно выстоять и не допустить обвала национальных экономик. Это может быть даже породило определённую эйфорию у правительств ряда стран о завершённости кризиса. Экономисты, как и значительная часть населения, летом 2020 тоже поддерживали эту точку зрения. По данным опроса, проведённого Barrero et al. (2020) семь из десяти пострадавших американцев говорили, что всё прошло лучше или намного лучше, чем они ожидали. Авторы подсчитали, что две трети американского ВВП в мае были произведены на дому, что не знало аналогов в мирное время<sup>342</sup>.

Однако продолжающаяся «вторая волна» пандемии свидетельствует о глубоких долгосрочных последствиях, меняющих как структуру существующего рынка труда, так и ожидания населения и бизнеса относительно его завершения. Долгосрочные тенденции модификации рынка труда, как мы уже указывали, создают новое мировое разделение труда,

---

<sup>342</sup> Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2020). COVID-19 Is Also a Reallocation Shock. NBER Working Paper No. 27137. National Bureau of Economic Research. URL: <https://doi.org/10.3386/w27137>

выдвигая в «победители» одни страны (регионы, отрасли) и отодвигая назад другие страны (регионы, отрасли). Это приводит не только к экономической, но и к социальной напряжённости. Так, анализируя последствия пандемии в западном мире, Schild et al. (2020) обнаружили, что COVID-19 вызвал рост синофобии в Интернете, особенно когда в западных странах начали проявляться признаки инфекции<sup>343</sup>. Bartos et al. (2020), в свою очередь, документируют причинно-следственное влияние экономических трудностей на враждебность по отношению к определенным этническим группам в контексте COVID-19, используя экспериментальный подход<sup>344</sup>. Авторы считают, что пандемия COVID-19 усиливает враждебность и дискриминацию в отношении иностранцев, особенно из Азии.

Грядущее национальное развитие во многом зависит от того, насколько правильно и объективно страна (руководство страны) оценит существующие реально изменения рынка труда и возможности развития. Здесь сталкиваются два основных подхода, которые условно могут быть названы «оптимистический» и пессимистический».

Представители первого подхода исходят из ситуации «отложенного спроса», которая сложилась в период пандемии COVID-19. «Отложенный спрос», в отличие от большинства предшествующих рецессий, был вызван не столько падением экономической уверенности, сколько внешними ограничениями. Домохозяйства были вынуждены откладывать, хотели они этого или нет, из-за сочетания государственных ограничений в сфере гостеприимства и добровольного социального дистанцирования. Как следствие, от одной пятой до четверти заработка семей не было потрачено во втором квартале 2020 г. в Канаде, Франции, США, Великобритании и Германии<sup>345</sup>. Таким образом, окончание пандемии в результате вакцинации населения может привести к резкому сокращению

---

<sup>343</sup> Schild, L., Ling, C., Blackburn, J., Stringhini, G., Zhang, Y., & Zannettou, S. (2020). "Go eat a bat, Chang!": An Early Look on the Emergence of Sinophobic Behavior on Web Communities in the Face of COVID-19. ArXiv:2004.04046. URL: <http://arxiv.org/abs/2004.04046>

<sup>344</sup> Bartos, V., Bauer, M., Cahlikova, J., & Chytilová, J. (2020). COVID-19 Crisis Fuels Hostility against Foreigners. IZA Discussion Paper No. 13250. Institute of Labor Economics. <http://ftp.iza.org/dp13250.pdf>

<sup>345</sup> High savings rates and the unequal recovery. Financial Times. 17 December 2020.

сбережений и буму потребительских расходов. Это даст толчок развитию бизнеса, который правительства могут поддержать, сделав налоги более удобными для инвестирования. Прогноз МВФ прогнозирует, что в США это наиболее возможно из-за её огромных экономических стимулов, который увеличили доходы домохозяйств более чем на 6% в 2020 году<sup>346</sup>.

К «оптимистическому подходу» относится также концепция об эффективном использовании нематериального капитала. В её основе лежат новые технологии, прежде всего AI (искусственный интеллект), который является «универсальной технологией», такой как электричество, и может повысить производительность во многих отраслях. Brynjolfsson et al. (2020) обосновывают положение, что ноу-хау на самом деле являются вложением в «нематериальный капитал» и эта закономерность приводит к явлению, которое они называют “productivity J-curve («J-кривой производительности»)). По мере того, как новые технологии впервые внедряются, фирмы переводят ресурсы на инвестиции в нематериальные активы: разработку новых бизнес-процессов. Позже, по мере того как нематериальные инвестиции приносят плоды, измеряемые всплесками производительности, а объём производства стремительно растёт, это не объясняется измеренными затратами труда и материального капитала<sup>347</sup>. Таким образом, по нашему мнению, происходит недоучёт использования «нематериального капитала». Внешние обстоятельства, как мы показали в предыдущих главах, - ограничения на деятельность многих отраслей, закрытие офисов компаний, введение локдаунов, - заставили фирмы интенсифицировать усилия по развитию цифровой экономики, теле присутствию, роботизации и автоматизации бизнес-процессов, эффективному использованию существующих инвестиций, что приведёт в будущем к росту производительности. Концепция J-образной кривой позволяет примирить технический оптимизм и внедрение новых технологий с плохой статистикой

---

<sup>346</sup> Fiscal stimulus in America. The Economist. February 06, 2021 p.10.

<sup>347</sup> Brynjolfsson, Erik, Seth Benzell, and Daniel Rock. 2020. “Understanding and Addressing the Modern Productivity Paradox.” MIT Work of the Future Research Brief. URL: <https://workofthefuture.mit.edu/research-post/understanding-and-addressing-the-modern-productivity-paradox/>



производительности. Следовательно, можно сделать вывод, что пандемия COVID-19, несмотря на её текущий экономический ущерб, повысила вероятность роста производительности труда. В этих условиях от национальных правительств потребуется политика стимулирования совокупного спроса, чтобы как мотивировать бизнес к инвестированию в технологии и ноу-хау, так и увеличить инвестиции в общественные блага, прежде всего, в широкополосную связь и в пострадавшую систему образования.

Сторонники пессимистической точки зрения на развитие национальных экономик после окончания коронавирусного кризиса

больше опираются на опыт предшествующих пандемий и психологические аспекты экономической политики.

Так, Jordà et al. (2020) анализируют норму доходности реальной естественной процентной ставки (то есть уровень реальной доходности безопасных активов, возникающий в результате спроса и предложения инвестиционного капитала в не инфляционной среде) с XIV века по 2018 год. Их теоретический анализ предполагает, что пандемия вызовет понижающий отрицательный шок для реальной естественной процентной ставки<sup>348</sup>. Это связано с тем, что инвестиционный спрос снижается из-за избытка капитала на единицу рабочей силы (то есть нехватки используемой рабочей силы), в то время как потоки сбережений увеличиваются либо из соображений предосторожности, либо для возмещения утраченного богатства. Они обнаружили, что ставки снижаются в среднем около 20 лет и не возвращаются к прежнему уровню в течение 40 лет. По их мнению, этот эффект может отражать человеческие жертвы, понесенные прошлыми пандемиями, которые привели к сокращению рабочей силы и к снижению отдачи от новых капиталовложений. Но они также считают, что увеличение экономии от осторожных домохозяйств может иметь угнетающее действие.

По мнению J. Kozłowski et al. (2020) COVID-19 может оставить аналогичные экономические шрамы. Как объясняют

---

<sup>348</sup> Jordà, Ò., Singh, S. R., & Taylor, A. M. (2020). Longer-run Economic Consequences of Pandemics. NBER Working Paper No. 26934. National Bureau of Economic Research. URL: <https://doi.org/10.3386/w26934>



авторы, инвестиционные решения людей определяются их представлениями о будущем<sup>349</sup>. То есть их исследование основано на применении концепции рациональных ожиданий к сегодняшним процессам. На их взгляд, на риски, в свою очередь, влияет опыт экономических агентов, и добавление к этому опыту сильного негативного шока, такого как COVID-19, может привести к массовому пересмотру убеждений, которые сохранятся на протяжении всей их жизни. Несомненно, даже до того, как коронавирус распространился в 2020 году, некоторые люди могли подумать, что могут произойти очень разрушительные пандемии, основываясь на предупреждениях экспертов и знании истории. Например, можно вспомнить Нассима Николаса Талеба, который предупреждал о пандемии 4 года назад. Но ощутимый, стойкий и серьезный вред, связанный с реальной пандемией, информирует убеждения о вероятности другого подобного шока, чего не могут сделать абстрактные знания. Главное в модели авторов, что выгодно отличает её от других исследований, это то, что они не замыкаются на сегодняшних потерях и текущей реакции экономических агентов, а раскрывают долгосрочный механизм взаимосвязи между производством и инвестициями после пандемии. Объём производства восстанавливается после первоначального серьёзного шока весны - лета 2020 года, но не возвращается к прежней траектории роста. Частично этот долгосрочный депрессивный эффект можно объяснить «устареванием капитала»: тем фактом, что часть существующего основного капитала больше не может использоваться так же эффективно, как раньше, или вообще не может использоваться. Например, офисные помещения или торговые центры будут использовать менее интенсивно в качестве меры предосторожности. Но люди также пересматривают свои ожидания в отношении возврата будущих инвестиций, потому что они ожидают, что пандемии станут более вероятными. Это приводит к меньшим инвестициям при прочих равных условиях и более медленному росту. В долгосрочной перспективе ВВП будет на целых 4% ниже докризисного уровня. Авторы считают, что текущая

---

<sup>349</sup> Kozlowski, J., Veldkamp, L., & Venkateswaran, V. (2020). Scarring Body and Mind: The Long-Term Belief-Scarring Effects of COVID-19. NBER Working Paper No. 27439. National Bureau of Economic Research. URL: <https://doi.org/10.3386/w27439>

дисконтированная стоимость потерь, связанных с устареванием капитала и изменением убеждений, может быть в десять раз больше, чем стоимость первоначального шока. И большая часть долгосрочных потерь связана с пересмотром убеждений. Пока вторая волна пандемии в начале 2021 года полностью подтверждает эту модель и подкрепляет формирование негативных рациональных ожиданий у экономических агентов. Статистические данные свидетельствуют об этом же. Почти 80 процентов из 630-миллиардного сокращения притока прямых иностранных инвестиций в прошлом году произошло в развитых странах, до уровней, невиданных почти четверть века. Потоки в Великобритании и Италии упали почти на 100%. В РФ – на 95%, Германии на 60%, в Бразилии и в США почти на 50%, во Франции – 38%. Однако немного возросли в КНР и в Индии<sup>350</sup>.

Céspedes et al. (2020) сформулировали минималистскую экономическую модель, в которой COVID-19 ведёт к потере производительности<sup>351</sup>. Авторы предсказывают порочный круг, вызванный потерей производительности, вызывающей снижение стоимости залога, что, в свою очередь, ограничивает объём заимствований, что впоследствии приводит к сокращению занятости и последующему снижению производительности. Таким образом, шок от COVID-19 усугубляется «роковой петлей из-за безработицы и дефляции цен на активы». Fornaro and Wolf (2020) придерживаются аналогичных позиций<sup>352</sup>.

Однако другие авторы полагают, что анализ с использованием исторических данных может оказаться неприменимым. По данным Baker et al. (2020b), COVID-19

---

<sup>350</sup> Investors lost interest. Financial Times Europe 02.02.2021. p.1.

<sup>351</sup> Céspedes, L. F., Chang, R., & Velasco, A. (2020). The Macroeconomics of a Pandemic: A Minimalist Model. NBER Working Paper No. 27228. National Bureau of Economic Research. URL: <https://doi.org/10.3386/w27228>

<sup>352</sup> Fornaro L., Wolf, M. (2020). Covid-19 Coronavirus and Macroeconomic Policy. Barcelona GSE Working Paper No. 1168. Barcelona Graduate School of Economics. URL: <https://fondazionecerm.it/wp-content/uploads/2020/04/GSE-Covid-19-Coronavirusand-Macroeconomic-Policy.pdf>

привел к резкому всплеску неопределённости, и здесь нет близких исторических параллелей<sup>353</sup>.

Заслуживающей внимания является концепция «геометрии шока», созданная Carlsson-Szlezak et al. (2020a), и описывающая различные типы восстановления после негативных макроэкономических шоков. По их мнению, существуют три основных сценария восстановления экономики после пандемии COVID-19. Во-первых, есть наиболее оптимистичный вариант, обозначенный как «V-образный», при котором совокупный объём производства смещается и быстро возвращается к докризисному уровню. Во-вторых, существует «U-образный» путь, при котором объём производства быстро падает, но не возвращается на докризисный путь. Разрыв между прежней траекторией выпуска и фактической остается большим. В-третьих, в случае очень мрачной «L-образной» траектории производительность падает, достигается впадина, но последующие темпы роста остаются очень низкими. Разрыв между прежним и новым путями выпуска продукции продолжает увеличиваться<sup>354</sup>. По мнению автора второй сценарий является наиболее реалистичным.

На наш взгляд, соединение сформировавшихся негативных рациональных ожиданий экономических агентов с необходимостью смены парадигмы развития капитализма ставит очень серьёзные задачи макроэкономической политики перед экономистами и сегодняшними правительствами. На поверхностном уровне экономической действительности это проявляется сейчас в увеличении предупредительных сбережений у населения, уменьшении инвестиций, снижении реальной процентной ставки, удержании высокой степени неопределённости. Всё это требует «новой макроэкономики».

Сейчас в период второй волны пандемии COVID-19 возникли принципиально новые вызовы для макроэкономической политики. Стимулирующая фискальная политика, которая была предложена большинством стран

---

<sup>353</sup> Baker, S. R., Bloom, N., Davis, S. J., & Terry, S. J. (2020). COVID-Induced Economic Uncertainty. NBER Working Paper No. 26983. National Bureau of Economic Research. URL: <https://doi.org/10.3386/w26983>

<sup>354</sup> Carlsson-Szlezak, Philipp, Reeves, M., & Swartz, P. (2020a). Understanding the Economic Shock of Coronavirus. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/03/understanding-the-economic-shock-of-coronavirus>

весной 2020 года сыграла свою позитивную роль в восстановлении экономики и доходов населения. Однако сейчас стало ясно, что пандемия носит не краткосрочный, а долгосрочный характер. На рынках труда сохраняется высокий уровень неопределённости. Проблемы с вакцинацией населения в ЕС и стимулирующей фискальной политики при практически нулевой ставке, негативные рациональные ожидания населения и бизнеса ставят правительства большинства стран перед необходимостью искать новые (нетрадиционные) решения для выхода из коронавирусного кризиса.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Становление рынка труда будущего происходит на основе тенденций, выявленных в исследовании. Данные тенденции могут как, например увеличение числа работников старших возрастов, только пролонгироваться, так и качественно совершенствоваться, например цифровизация экономики. Цифровизация экономики, меняя требования к компетенциям работников, радикально преобразит структуру существующего народного хозяйства. Те фирмы, те отрасли, те страны, которые быстрее осуществят цифровую трансформацию, получат конкурентное преимущество и завоюют большую долю рынка. Роботизация и автоматизация производства коснутся в будущем рабочих мест средней квалификации, усиливая одновременно позиции работников высокой квалификации в заработной плате и в статусе.

Пандемия COVID-19, вызвав во всех странах мира, включая Россию, введение ряда ограничений на деятельность отраслей, связанных с непосредственным обслуживанием клиентов, резко ослабила экономическое положение низкоквалифицированного персонала и, как следствие, усилила дифференциацию доходов среди работающих. Возникло «новое неравенство», когда на одном полюсе находятся высококвалифицированные работники, продолжающие трудиться, и на другом полюсе находятся низкоквалифицированные работники, временно потерявшие занятость. Пандемия COVID-19 также вызвала массовый переход персонала компаний на удалённую занятость, расширила применение «гибкого» графика, фриланса и, как следствие, изменила и меняет организацию бизнес-процессов. Эти изменения затронули не только сферу производства, но и сферы распределения и потребления, обусловив переход к форме онлайн-торговли. Все эти тенденции радикально изменили роль системы образования как фактора развития рынка труда будущего.

Экономика высшего образования РФ будет эффективным только тогда, когда экономические выгоды от его получения превысят экономические издержки по мнению работодателей и образовательного сообщества. Во многом это зависит от того,

как будет меняться система высшего образования в России. Высшее образование будущего должно быть более гибким, чем существующее сегодня высшее образование. Оно должно быть рассчитано на развитие тех знаний, умений и навыков, которые были получены слушателем в предшествующие годы, и формирование не одностороннего специалиста, а всесторонне развитого работника, способного самостоятельно отвечать на вызовы времени.

Совершенствование системы образования не должно сводиться только к технологическим улучшениям. Сейчас эти изменения происходят в условиях сохранения прежней мотивации студентов к обучению. Наверно, поэтому в научной литературе много пишется о расширении технологических возможностей обучения и почти ничего о том, что реально было достигнуто. То есть насколько, благодаря новым технологическим возможностям улучшились знания, умения, навыки выпускников. Новая мотивация студентов, обучающихся в условиях цифровизации, должна соответствовать духу времени. По нашему мнению, ответ на вопрос о соответствии технологических изменений и мотивационных изменений даст только время.

Высшее образование будущего должно быть настроено на формирование у выпускников оптимальной суммы «твёрдых» и «мягких» навыков, с умением самостоятельно переучиваться и продвигаться по карьерной лестнице в соответствии с меняющимися вызовами рынка труда, на дерегулирование высшего образования и непосредственную взаимосвязь университетов с работодателями. Рост качества национальной рабочей силы, обеспечиваемый системой высшего образования, позволит устойчиво смотреть в будущее.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Балацкий Е.В. Синдром аритмии реформ в системе высшего образования//Журнал Новой экономической ассоциации. 2014. № 4(24), с. 111-140.
2. Балацкий Е.В., Екимова Н.А. Академическая результативность высших экономических школ России//Terra Economicus. 2014. Т.12. №1. С. 13-27.
3. Балацкий Е.В. Управленческие парадоксы реформ в университетском секторе//Журнал Новой экономической ассоциации. 2015. № 2(26), с. 124-149.
4. Биркелунд Г., Риндзак О.Т. Дискриминация по имени: опыт исследования на норвежском рынке труда // Социологические исследования. – 2014. – № 12(368). – с. 37-40.
5. Богданова Е.А. Трудовые отношения с участием пенсионеров: забота или манипуляция? //Журнал исследований социальной политики. 2016. Том 14. №4. – с.535-550.
6. Богуславский М.В., Неборский Е.В. Концепция развития системы Высшего образования в России // Интернет-журнал «Мир науки» 2016. Том 4. номер 5. URL: <http://mir-nauki.com/PDF/07PDMN516.pdf>
7. Бут М. Почти идеальные люди. Вся правда о жизни в «Скандинавском раю». М., Эксмо, 2017. – 512 с.
8. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма = Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus / Макс Вебер ; [пер. с нем. М.И. Левиной]. - Москва : Бизнеском, 2013. – 321 с.
9. Галкин Д.В. Адаптация молодых специалистов в области построения авиационных радиолокационных систем на предприятиях ВПК (на примере АО «УПКБ «Деталь») // Современное образование: развитие технологий и содержания высшего профессионального образования как условие повышения качества подготовки выпускников: материалы междунар. науч.-метод. конф., 26-27 января 2017 г., Россия, Томск.- Томск: Изд-во Томск. гос. ун-та систем упр. и радиоэлектроники, 2017. С. 8-10.

10. Гилева Т.А. Компетенции и навыки цифровой экономики: разработка программы развития персонала//Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2019. №2. С.22-34.
11. Гимпельсон В., Зинченко Д. Цена возраста: заработная плата работников в старших возрастах. Вопросы экономики. 2019. № 11. С.35-62.
12. Григорьева И.А., Биккулов А.С., Цинченко Г.М. Старение, межпоколенные взаимодействия и занятость людей пожилого возраста//Управленческое консультирование. 2014. №12. С.101-110.
13. Дробышева Т.В. Факторы и механизмы экономической социализации личности в группах работающих и неработающих пенсионеров//Наука. Культура, Общество. 2015. №4. с.115-129.
14. Капелюшников Р.И. Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест? //Вопросы экономики. 2017. № 11. С. 111-140.
15. Карцева М.А., Кузнецова П.О. Уязвимость работников и их домохозяйств в условиях коронавируса. С.26-29. В: IV Российский экономический конгресс «РЭК-2020». Том XI. Тематическая конференция «Экономика труда» (сборник материалов)/ Составители В.Е. Гимпельсон, И.А. Денисова. – М., 2020.
16. Коллиер П. Исход: как миграция изменяет наш мир. М.: Издательство Института Гайдара, 2016. – 384 с.
17. Коллиер П. Будущее капитализма. – Москва: Издательство Института Гайдара, 2021. – 376 с.
18. Комков Н. И., Бондарева Н. Н. Перспективы и условия развития робототехники в России // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7. № 2. С. 8–21. doi: 10.18184/2079-4665.2016.7.2.8.
19. Корнилов Ю. В. Иммерсивный подход в образовании. // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2019. Т. 8. № 1 (26). С. 174–178.
20. Кривошеева-Медянцева Д.Д. Адаптивное поведение владельцев малых предприятий в условиях пандемии: институциональные барьеры, ловушки и оппортунизм. С. 49-54. В IV Российский экономический конгресс «РЭК-



- 2020». Том VI. Тематическая конференция «Институты и институциональные теории» (сборник материалов)/ Составители А.П. Заостровцев, А.Е. Шаститко. – М., 2020.
21. Курбатова М.В., Каган Е.С., Апарина Н.Ф. Поведение работников вузов в условиях реформирования высшего профессионального образования: проблема выбора//Социологические исследования. - 2015. - №2. - С. 122-133. с. 123-124.
  22. Лошкарева Е., Лукша П., Ниненко И., Смагин И., Судаков Д. Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире. М. 2017. – 93 с.
  23. Лукичев П.М. Государственное регулирование аграрной сферы. Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук/Санкт-Петербургский государственный университет. Санкт-Петербург. 2000.
  24. Лукичев П.М. Институциональный анализ государственного регулирования. // Вестник Санкт-Петербургского Университета, Серия 5: Экономика, вып. 2 (№13), июнь 2001, с.37-44.
  25. Лукичев П.М. О показателе «накопленный уровень государственной поддержки сельского хозяйства» // Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. 2008.- №9. С. 74-77.
  26. Лукичев П.М. Качество высшего образования XXI века//Труды Санкт-Петербургского государственного университета культуры и искусств. – 2013. – т. 200. – с.34-40.
  27. Лукичев П.М. Государственное регулирование и его эффективность//Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. 2015. № 38. С.139-144.
  28. Лукичев П.М. Фактор времени и его роль в современном потребительском выборе (2013)//Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. 2013. № 31. С. 125-129.
  29. Лукичев П.М. Экономика высшего образования России: государственное регулирование или

- дерегулирование? //Перспективы науки и образования. – 2017. № 4(28). – с.23-27.
30. Лукичев П.М. (2018), Занятость работников старших возрастов: ресурс или ноша?//Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. Том 28, № 5, 641-646.
31. Лукичев П.М. Концепция «образование всю жизнь» и проблемы развития высшего образования: экономические аспекты. В сборнике: VI Лужские научные чтения. Современное научное знание: теория и практика, материалы международной научной конференции. 2018. С.200 – 204.
32. Лукичев П.М. Почему реальная заработная плата в США не росла? // Вопросы теоретической экономики. 2020. № 4. С. 7-18.
33. Марсал К. Кто готовил Адаму Смиту? Женщины и мировая экономика. - М.- Альпина Паблишер. 2017. – 200 с.
34. Матвеев В.В. Система высшего образования России как фактор обеспечения современного экономического роста//Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. 2018. Том 28. Вып. 3. С. 355-365.
35. Москалёв М.В., Лукичев П.М. Маркетинг. Учебное пособие для дистанционного образования. Москва. Сер. Tacis. Укрепление реформ в сельском хозяйстве посредством образования, 2000. 119 с.
36. Мукомель В.И. Мигранты из среднеазиатских государств на российском рынке труда: профили, занятость, профессиональная мобильность. С. 51-52. В IV Российский экономический конгресс «РЭК-2020». Том XI. Тематическая конференция «Экономика труда» (сборник материалов)/ Составители В.Е. Гимпельсон, И.А. Денисова. – М., 2020.
37. Николс Т. Смерть экспертизы. Как Интернет убивает научные знания. - М.: Изд-во «Бомбара». 2017. - 368 с.
38. Попов А.В. Особенности и закономерности трансформации занятости в России и странах мира // Human Progress. 2019. Том 5, Вып. 7. URL:

[http://progresshuman.com/images/2019/Том5\\_7/Popov.pdf](http://progresshuman.com/images/2019/Том5_7/Popov.pdf),  
свободный. DOI 10.34709/IM.157.10

39. Потехина И. П., Чижов Д. В. Потенциал старшего поколения как составляющая национального человеческого капитала (по материалам исследования в регионах ЦФО) // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 2. С. 3—23.
40. Растянников В.Г. Особенности экономического роста в аграрном секторе России. 30-90-е годы XX века // Вопросы статистики, 2002. № 8. С.48-50.
41. Рогозин Д.М. Преподаватели российских ВУЗов о развитии онлайн-среды. В: МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ В РОССИИ Тенденции и вызовы социально-экономического развития 2020. № 14(116). Май. с. 36-44.
42. Рэнд А. Добродетель эгоизма. М.: Альпина Паблицер, 2015. – 220 с.
43. Салин В.Н., Глебкова И.Ю., Долбик-Воробей Т.А. Занятость пенсионеров (статистический анализ)//Вестник финансового университета. 2016. №5. С. 58-66.
44. Стаховская Ю. М. Роль когнитивного менеджмента в формировании метаспособностей при междисциплинарном подходе // Вестник Томского гос. ун-та. Философия. Социология. Политология. 2008. №3 (4).
45. Тагаров Б.Ж. Влияние статистической дискриминации на поведение работников на рынке труда с асимметричной информацией // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 2. – С. 841-854. doi: 10.18334/et.6.2.39789
46. Уэйд М. Цифровой вихрь. Как побеждать диджитал-новаторов их же оружием. М.: ЭКСМО. 2016.
47. Философы Греции : Основы основ: логика, физика, этика : (1999) [Пер. с древнегреч. / Сост., вступ. ст. и коммент. В. Шкоды]. - М.: ЭКСМО-Пресс, 1999. – 1051 с.
48. Хопкинс Т. Регулирование в США и его контекст. – Экономическая школа. 2006. № 3. С. 135-144.
49. Цифровая трансформация в России -2020.

URL:

<https://drive.google.com/file/d/1xVK4lSanDZSCN6kGAHXikrGoKgpVlcwN/view> (дата обращения 19.02.2021)

50. Чекмарев О.П. Зачем нужен диплом? Мотивация формирования и использования человеческого капитала: образование//Креативная экономика. 2008. № 11(23). С. 62-68.
51. Чекмарев О.П. Возможности применения концепции личных издержек для оценки связи между удовлетворенностью работника и факторами мотивации//Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. – 2009. № 12. – с.64-68.
52. Чекмарев О.П. Мотивация предпринимательства в России: тенденции государственного регулирования от кризиса 2008 г. до настоящего времени // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2013. т.6. № 3. С. 7-21.
53. Чекмарев О.П., Конев П.А. Устойчивое развитие: подходы к определению//Известия Международной академии аграрного образования. – 2018. - №38. – с. 109-113.
54. Чекмарев О.П., Лукичѳв П.М., Аверьянова Е.В. Современная кооперация. СПб.: ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2021. – 188 с
55. Эндерс Ю. Кафедральная система в переходный период: назначения, повышения и барьеры на вход в профессию в немецком высшем образовании// Контракты в академическом мире; сост. и науч. ред. М.М. Юдкевич. - М.: ВШЭ, 2011. - 392 с.
56. Abeliанsky A., Prettner K. Automation and Demographic Change. Working Paper 05 2017, University of Hohenheim, Faculty of Business, Economics and Social Science. – 34 p.
57. Acemoglu D., Restrepo P. The Race Between Machine and Man: Implications of Technology for Growth, Factor Shares and Employment. 2016. NBER Working Paper No. 22252. – 87 p

58. Acemoglu and Restrepo, 2017 Acemoglu D., Restrepo P. Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets. 2017. NBER Working Paper No. 23285. – 90 p.
59. Acemoglu D., Restrepo P. Demographics and Automation (March 7, 2018). MIT Department of Economics Working Paper No. 18-05. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3138621> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3138621>
60. Adam Z. Ultra-orthodoxy and selective voluntarism: How has Viktor Orbán’s authoritarian populist regime weathered the pandemic? European Policy Analysis, 2020. Vol.6(2), 277–292. 10.1002/epa2.1103
61. Aguiar M., Bils M., Charles K. K., Hurst E. (2017). Leisure Luxuries and the Labor Supply of Young Men. Working Paper no. 23552. Cambridge, Mass: National Bureau of Economic Research; 2017.– p. 74.
62. Akerman A., Gaarder I., Mogstad M. The Skill Complementarity of Broadband Internet//Quarterly Journal of Economics. 2015. Vol.130. p. 1781–1824.
63. Altig, D., Barrero J. M., Bloom N., Davis S. J., Brent Meyer, Mihaylov E., Parker N. 2020. Firms Expect Working from Home to Triple. macroblog (blog), Federal Reserve Bank of Atlanta, Atlanta, GA. May 28, 2020.
64. Altonji J., Pierret C. Employer Learning and Statistical Discrimination // Quarterly Journal of Economics. – 2001. – № 116(1). – p. 313-350.
65. Andersen T. M., Svarer M. Flexicurity: labour market performance in Denmark\\ CESifo Working Paper. - 2007. No. 2108, Center for Economic Studies and Ifo Institute (CESifo), Munich.
66. Ansell B., Gingrich J. The dynamics of social investment: Human capital, activation, and care. In The Politics of Advanced Capitalism, edited by P. Beramendi, S. Häusermann, H. Kitschelt, and H. Kriesi. New York: Cambridge University Press. 2015.
67. Aoun Joseph. Robot-Proof. Higher Education in the Age of Artificial Intelligence. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press. 2018. - 187 p.

68. Arrow K.J. The Theory of Discrimination. In: Ashenfelter, O., Rees, A. (Eds.), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton University Press. – 1973. – pp. 3-33
69. Arrow K. What has Economics to Say about Racial Discrimination? // *Journal of Economic Perspectives*. – 1998. – № 12(2). – p. 91-100.
70. Autor D., Levy F., and Murnane R. The skill content of recent technological change: an empirical investigation//*Quarterly Journal of Economics*. 2003. Vol. 118 (4). pp. 1279-333.
71. Autor D., Dorn D. The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market. *The American Economic Review*, 2013. Vol.103(5), 1553-1597.
72. Autor D., Mindell D., Reynolds E. *The Work of the Future: Shaping Technology and Institutions*. Cambridge, MA: MIT Task Force on the Work of the Future, Massachusetts Institute of Technology. 2019.
73. Autor D., Reynolds E. 2020. “The Nature of Work after the COVID Crisis: Too Few Low-Wage Jobs.” Essay 2020–14, The Hamilton Project, Brookings Institution, Washington, DC.
74. Autor D., Dorn D., Katz L.F., Patterson C., Van Reenen J. The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms. *Quarterly Journal of Economics*. 2020. 135 (2): 645–709
75. Baert S., Lippens L., Moens E., Sterkens P., Weytjens, J. (2020). The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes. IZA Discussion Paper No. 13229. Institute of Labor Economics. <http://ftp.iza.org/dp13229.pdf>
76. Baldwin, R., Cave, M. & Lodge, M. *The Oxford Handbook of Regulation*. Oxford University Press Inc, New York. 2010/
77. Bainbridge H. T. J., Broady T. R., Fong M. Addressing social exclusion: The role of individualized funding in facilitating employment//*Journal of Business and Management*. 2016. Vol. 22. pp. 23–38.
78. Bainbridge H. T. J., Broady T. R. Caregiving responsibilities for a child, spouse or parent: The impact of care recipient independence on employee well-being//*Journal of Vocational Behavior*. 2017. Vol. 101, pp. 57–66.

79. Baker S. R., Bloom N., Davis S. J., Terry S. J. (2020). COVID-Induced Economic Uncertainty. NBER Working Paper No. 26983. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w26983>
80. Barrero J. M., Bloom N., Davis, S. J. (2020). COVID-19 Is Also a Reallocation Shock. NBER Working Paper No. 27137. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w27137>.
81. Bartos V., Bauer, M., Cahlikova, J., Chytilová, J. (2020). COVID-19 Crisis Fuels Hostility against Foreigners. IZA Discussion Paper No. 13250. Institute of Labor Economics. <http://ftp.iza.org/dp13250.pdf>
82. Becker G.S. The Economics of Discrimination. - Chicago: Chicago University Press, 1957. – 178 p.
83. Behncke S. Does retirement trigger ill health? //Health Economics. 2012. № 21. p. 282-300.
84. Billett S., Dymock D., Johnson G., Martin G. Overcoming the paradox of employers' views about older workers//The International Journal of Human Resource Management. 2011. Vol. 22(06). pp. 1248–1261.
85. Bloch C., Degn L., Nygaard S., Haase S. (2020) Does quality work work? A systematic review of academic literature on quality initiatives in higher education, Assessment & Evaluation in Higher Education, DOI: [10.1080/02602938.2020.1813250](https://doi.org/10.1080/02602938.2020.1813250)
86. Bloemen H., Hochguertel S., Zweerink J. Joint Retirement of Couples: Evidence from a Natural Experiment// IZA Discussion Paper. 2015. № 8861, Institute for the Study of Labor, Bonn.
87. Bloom N., Van Reenen J. Measuring and Explaining Management Practices across Firms and Countries// Quarterly Journal of Economics. 2006. Vol. 122 (4). Pp. 1351–408.
88. Boeri T., Ichino A., Moretti E., Posch J. Wage Equalization and Regional Misallocation: Evidence from Italian and German Provinces (February 2019). CEPR Discussion Paper No. DP13545. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3341352>



89. Bredgaard T., Larsen F. Comparing Flexicurity in Denmark and Japan. 2007. Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT). – 44 p.
90. Brodeur A., Gray D., Islam A., Bhuiyan S. J. A Literature Review of the Economics of COVID-19, GLO Discussion Paper, 2020. No. 601, Global Labor Organization (GLO), Essen.
91. Brough P., Johnson G., Drummond S., Pennisi S., Timms C. Comparisons of cognitive ability and job attitudes of older and younger workers//Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal. 2011. Vol. 30(2). pp. 105–126.
92. Brynjolfsson E., Seth B., Rock D. 2020. “Understanding and Addressing the Modern Productivity Paradox.” MIT Work of the Future Research Brief. URL: <https://workofthefuture.mit.edu/research-post/understanding-and-addressing-the-modern-productivity-paradox/>
93. Bui, T. T. M., Button, P., & Picciotti, E. G. (2020). Early Evidence on the Impact of COVID-19 and the Recession on Older Workers. NBER Working Paper No. 27448. National Bureau of Economic Research. URL: <https://doi.org/10.3386/w27448>
94. Burroni L., Keune M. Flexicurity: A conceptual critique//European Journal of Industrial Relations. 2011. Vol. 17(1). p. 75–91.
95. Busted B., Auter Z. Career-relevant Education Linked to Student Well-being. Gallup Blog. 2018, February 13. Retrieved from URL: <http://news.gallup.com/opinion/gallup/226934/career-relevant-education-linked-student.aspx>
96. Butler R.N. Age-ism: Another Form of Bigotry//The Gerontologist.1969. # 9. P. 245.
97. Butler R.N. Dispelling ageism//Annals of the American Academy of Political and Social Science.1989. #503. P.139.
98. Campello, M., Kankanhalli, G., & Muthukrishnan, P. (2020). Corporate Hiring under COVID19: Labor Market Concentration, Downskilling, and Income Inequality. NBER Working Paper No. 27208. National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/papers/w27208.pdf>



99. Caplan B.D. The Myth of the Rational Voter: Why Democracies Choose Bad Policies? Princeton: Princeton University Press, 2007. – 272 p. (p. 23-49).
100. Caplan B. The Case against Education: Why the Education System Is a Waste of Time and Money. Princeton, NJ: Princeton University Press. 2018. – 40 p.
101. Carlsson-Szlezak P., Reeves M., Swartz P. (2020a). Understanding the Economic Shock of Coronavirus. Harvard Business Review. URL: <https://hbr.org/2020/03/understanding-the-economic-shock-of-coronavirus>
102. Carlsson-Szlezak P., Reeves M., Swartz P. (2020b). What Coronavirus Could Mean for the Global Economy. Harvard Business Review. URL: <https://hbr.org/2020/03/whatcoronavirus-could-mean-for-the-global-economy>.
103. Carmichael S.G. The Research is Clear: Long Hours Backfire for People and for Companies. Harvard Business Review Digital Articles. 2015. August 19, 2015. P. 2-4.
104. Céspedes, L. F., Chang, R., & Velasco, A. (2020). The Macroeconomics of a Pandemic: A Minimalist Model. NBER Working Paper No. 27228. National Bureau of Economic Research. URL: <https://doi.org/10.3386/w27228>
105. Chang E. H., Milkman K. L., Chugh D., Akinola M. Diversity thresholds: How social norms, visibility, and scrutiny relate to group composition//Academy of Management Journal. Advance online publication. 2018. URL: <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2017.0440>
106. Charles K.K. Is retirement depressing? Labor force inactivity and psychological well-being in later life//Research in Labor Economics. 2004. №23. p. 269-299.
107. Cichon, R. A Long Way to Go Towards Equality: An Actuarial Estimation of Gender- Specific Lifetime Income Gaps in Selected European Countries. Background paper for Progress of the World's Women 2015–2016. UN Women, New York. 2014.
108. Coe N., Zamarro G. Retirement effects on health in Europe// Journal of Health Economics. 2011. Vol. №30(1). p. 77-86.

109. Colvin G. Talent Is Overrated. New York: Portfolio. 2008. P. 3,4.
110. Comi S., Grasseni M., Origo F., Pagani L. Where women make the difference. The effects of corporate board gender quotas on firms' performance across Europe//Working Papers. 2017. Vol. 367. University of Milano-Bicocca, Department of Economics. available at: URL: [https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?d\\_b\\_name=ESPE2016&paper\\_id=685](https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?d_b_name=ESPE2016&paper_id=685)
111. Coscia M., Neffke F.M, Hausmann R. Knowledge diffusion in the network of international business travel, Nature Human Behavior. 2020. Vol. 4, pp. 1011–1020.
112. Cox N., Ganong P., Noel P., Vavra J., Wong A., Farrell D, “Initial Impacts of the Pandemic on Consumer Behavior: Evidence from Linked Income, Spending and Savings Data,” forthcoming Brooking Papers on Economic Activity, 2020
113. Dave D., Rashad I., Spasojevic J. The effects of retirement on physical and mental health outcomes// Southern Economic Journal/ 2008. №75, p. 497-523.
114. Dench S. Changing skill needs: What makes people employable? //Industrial and Commercial Training. 1997. Vol. 29. pp.190–193.
115. Dennis, H., & Thomas, K. (2007). Ageism in the workplace//Generations. # 31(1), p. 85.
116. Dingel J., Neiman B. 2020. How Many Jobs Can Be Done at Home? Becker Friedman Institute White Paper, June.
117. Edwards R., Ranson S., Strain M. Reflexivity: towards a theory of lifelong learning. International Journal of Lifelong Education, 2002, Vol. 21 (6). pp. 525-536.
118. Emmott B.. Japan’s Far More Female Future: Increasing Gender Equality and Reducing Workplace Insecurity Will Make Japan Stronger. Oxford University Press, 2020. - 224 pages.
119. Fabian M., Breunig R. Long Work Hours and Job Satisfaction: Do Overworkers Get Trapped in Bad Jobs? //Social Science Quarterly. 2019. Vol. 100. Issue 5. August 2019. pp. 1932-1956.
120. Felten E.W., Raj M., Seamans R. A Method to Link Advances in Artificial Intelligence to Occupational Abilities //

- American Economic Association Papers and Proceedings. 2018. Vol. 108. P. 54–57.
121. Finkelstein L., Truxillo D., Fraccaroli, F., Kanfer, R. (Eds.). Facing the challenges of a multi-age workforce: A use-inspired approach. New York, NY: Routledge. 2015.
  122. Fitzgerald H., Bruns K., Sonka S.T., Furco A., Swanson L. The Centrality of Engagement in Higher Education: Reflections and Future Direction// Journal of Higher Education Outreach and Engagement. 2016. Volume 20. Number 1. p. 245-254.
  123. Fitzgerald, H. E., Zientek, R. Learning cities, systems change, and community engagement scholarship. New Directions in Adult and Continuing Education, 2015. No. 145, p. 21–33.
  124. Fornaro L., Wolf M. Covid-19 Coronavirus and Macroeconomic Policy. Barcelona GSE Working Paper. 2020. No. 1168. Barcelona Graduate School of Economics. <https://fondazionecerm.it/wp-content/uploads/2020/04/GSE-Covid-19-Coronavirusand-Macroeconomic-Policy.pdf>
  125. Fossen F., Sorgner A. Mapping the Future of Occupations: Transformative and Destructive Effects of New Digital Technologies on Jobs. Foresight and STI Governance, 2019. Vol. 13, no 2, pp. 10–18. DOI: 10.17323/2500-2597.2019.2.10.18.
  126. Frey C.B., Osborne M.A. The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization? // Technological Forecasting and Social Change. 2017. Vol. 114. P. 254–280.
  127. Friedman H. H., Friedman L.W. Does Growing the Number of Academic Departments Improve the Quality of Higher Education?//Psychosociological Issues in Human Resource Management. 2018. Vol. 6(1): 96–114.
  128. Gazier B. Labour market institutions. International Labour Office. Employment targeting and sectoral approaches to job creation, Oct 2013, Genève, Switzerland. <hal-00976731>
  129. Gellert F. J., Kuipers, B. S. Short- and long-term consequences of age in work teams: An empirical exploration

- of ageing teams//Career Development International. 2008. Vol. 13(2). pp. 132–149.
130. Georgeac O., Rattan A. Progress in women’s representation in top leadership weakens people’s disturbance with gender inequality in other domains//Journal of Experimental Psychology: General. 2019. Advance online publication. URL: <http://dx.doi.org/10.1037/xge0000561>
131. Gilbert R, Balatti J, Turner P, Whitehouse H. The generic skills debate in research high degrees//Higher Education Research and Development. 2004. Vol. 23. pp.375–388.
132. Goolsbee A., Syverson Ch. Fear, lockdown, and diversion: comparing drivers of pandemic economic decline 2020. NBER Work. Pap. No. 27432. 2020.
133. Gorard S., Rees G., Fevre R., Welland T. Lifelong learning trajectories: some voices of those ‘in transit’. International Journal of Lifelong Education, 2001, Vol. 20, pp. 169-187.
134. Graeber D. Bullshit Jobs: A Theory. London: Penguin UK, 2018. – 368 p.
135. Häusermann S., Kurer T., Schwander H. High-skilled outsiders? Labour market vulnerability, education and welfare state preferences//Socio-Economic Review. 2015. Vol. 13 (2): 235-58. <https://doi.org/10.1093/ser/mwu026>
136. Heidemeier H., Staudinger U. Age differences in achievement goals and motivational characteristics of work in an ageing workforce//Ageing & Society. 2015. Vol. 35. Issue 4. pp. 809-836.
137. Hollander J. E., Carr B. G. Virtually Perfect? Telemedicine for Covid-19. New England Journal of Medicine, 2020. Vol.382 (18). Pp. 1679–81.
138. Howe A. L., King D. S., Ellis J. M., Wells Y. D., Wei Z., Teshuva, K. A. Stabilising the aged care workforce: An analysis of worker retention and intention//Australian Health Review. 2012. Vol. 36(1), pp. 83–91.
139. Hristova, T. (2020). Morbid mobilities. Identities: Journal for Politics, Gender and Culture Lockdown Theory | COVID-19 (April). Retrieved from <https://identitiesjournal.edu.mk/index.php/IJPGC/announcement/view/43>

140. Jagger C., Matthews F.E. et al., (2016). A comparison of health expectancies over two decades in England: results of the Cognitive Function and Ageing Study I and II. *Lancet*. Vol. 387. P. 779-786.
141. Johnson L., Adams Becker S., Cummins M., Estrada V., Freeman A., Hall C. NMC Horizon Report: 2016 Higher Education Edition. 2016. Austin, Texas: The New Media Consortium. -56 p.
142. Jordà, Ò., Singh, S. R., & Taylor, A. M. (2020). Longer-run Economic Consequences of Pandemics. NBER Working Paper No. 26934. National Bureau of Economic Research. URL: <https://doi.org/10.3386/w26934>
143. Kalwij A., Kapteyn A., de Vos K. Retirement of older workers and employment of the young//*De Economist*. 2010. Volume 158, Number 4. p. 341-359.
144. Kalwij A., Kapteyn A., de Vos K. Work Capacity at Older Ages in the Netherlands, in: *Social Security and Retirement around the World: The Capacity to Work at Older Ages*. Ed. David A. Wise. 2017. The University of Chicago Press, Chapter 8, p. 243-267. (NBER Working Paper No. 21976).
145. Kalwij A., Kapteyn A., de Vos K. Why Are People Working Longer in the Netherlands?//NBER Chapters. 2018. in: *Social Security Programs and Retirement around the World: Working Longer* National Bureau of Economic Research, Inc. – 34 pages.
146. Kalwij A., Knoef M., Alessie R. Pathways to Retirement and Mortality Risk in the Netherlands// *European Journal of Population*. 2013. Volume 29, Issue 2. p. 221-238.
147. Katz L. F., Krueger A. The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015. (March 29, 2016). Available at Princeton: URL: [https://krueger.princeton.edu/sites/default/files/akrueger/files/katz\\_krueger\\_cws\\_march\\_29\\_20165.pdf](https://krueger.princeton.edu/sites/default/files/akrueger/files/katz_krueger_cws_march_29_20165.pdf).
148. Keierleber M. Business and Academic Leaders Disagree on Quality of College Grads, Surveys Find//*Chronicle of Higher Education*. 2014, February 25. Retrieved from URL: <http://m.chronicle.com/article/BusinessAcademic-Leaders/144977>.

149. Kenji, Y., & Smith, C. Fear of Being Different Stifles Talent. *Harvard Business Review*. 2014. Vol. 92(3). pp. 28-38.
150. Kleiner M., Krueger A. Analyzing the Extent and Influence of Occupational Licensing on the Labor Market// *Journal of Labor Economics*. 2013. Vol. 31(S1), pp. S173–S202.
151. Kozlowski, J., Veldkamp, L., & Venkateswaran, V. (2020). Scarring Body and Mind: The LongTerm Belief-Scarring Effects of COVID-19. NBER Working Paper No. 27439. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w27439>
152. Kuhn A., Wuellrich J.P., Zweimueller J. Fatal attraction? Access to early retirement and mortality//Institute for the Study of Labor (IZA). 2010. Discussion Paper 5160.
153. Kulik C. T., Cregan C., Bainbridge H. T. J. I feel your pain: The moderating effect of care recipient health on the relationship between work hours and care recipient and caregiver psychological outcomes//*Analyses of Social Issues and Public Policy*. 2013. Vol. 13(1). pp. 114–136.
154. Lai K. W., Hong K. S. Technology use and learning characteristics of students in higher education: Do generational differences exist? //*British Journal of Educational Technology*. 2015. Vol. 46(4). pp. 725–738.
155. Larrabee J. H., Wu Y., Persily C. A., Simoni P. S., Johnston, P. A., Marcischak T. L., Gladden S. D. Influence of stress resiliency on RN job satisfaction and intent to stay//*Western Journal of Nursing Research*. 2010. Vol. 32(1). pp. 81– 102.
156. Levy, B. R., Slade, M. D., Kunkel, S. R., Kasl, S. V. Longevity increased by positive self-perceptions of aging//*Journal of Personality and Social Psychology*, 2002. # 83, p. 261- 270.
157. Levy, B. R., Slade, M. D., & Gill, T. M. Hearing decline predicted by elders' stereotypes//*The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*. 2006. Vol. 61(2), P82–P87.
158. Lub X. D., Bal P. M., Blomme R. J., Schalk, R. One job, one deal... or not: Do generations respond differently to psychological contract fulfillment? //*The International Journal*

- of Human Resource Management. 2016. Vol. 27(6), pp. 653–680.
159. Lyons S., Kuron L. Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research//Journal of Organizational Behavior. 2014. Vol. 35(S1), S139–S157.
160. Marokey S., Evermore M. 2020. “Unemployed Workers and Benefit Replacement Rate: An Expanded Analysis.” Tech. rep.
161. McKee A. Happiness Traps: How We Sabotage Ourselves at Work//Harvard Business Review. September-October 2017. P. 66-73.
162. McNamara T.K., Williamson J. B. Ageism: Past, Present and Future. Routledge, New York. 2019.
163. Milkman R. The Senior Precariat//New Labor Forum. 2018. Volume: 27 issue: 1, page(s): 44-52/
164. Mindell D. A. 2015. Our Robots, Ourselves: Robotics and the Myths of Autonomy. New York, NY: Viking. – 272 pages.
165. Motlteni M. 2020. “Covid-19 Makes the Case for More Meatpacking Robots.” Wired, May 25. [Электронный ресурс] URL: <https://www.wired.com/story/covid-19-makes-the-case-for-moremeatpacking-robots/>
166. Moore S., Grunberg L., Krause A. J. Generational differences in workplace expectations: A comparison of production and professional workers//Current Psychology. 2015. Vol. 34(2). pp. 346–362.
167. Moro A. Theories of Statistical Discrimination and Affirmative Action: A Survey // Netherlands: North Holland. – 2011. – № 1A. – p. 133-200.
168. Motlteni M. 2020. Covid-19 Makes the Case for More Meatpacking Robots. Wired, May 25. [Электронный ресурс] URL: <https://www.wired.com/story/covid-19-makes-the-case-for-moremeatpacking-robots/>
169. Nagata T., Mori K., Ohtani M., Nagata M., Kajiki S., Fujino Y. Total Health-Related Costs Due to Absenteeism, Presenteeism, and Medical and Pharmaceutical Expenses in Japanese Employers//Journal of Occupational and Environmental Medicine. 2018. Vol. 60(5): e273–e280.



170. Neuman, K. 2008. Quit your job and get healthier? The effect of retirement on health// Journal of Labor Research. 2008. №29. p.177-201.
171. Oakman J., Wells, Y. Working longer: What is the relationship between person–environment fit and retirement intentions? //Asia Pacific Journal of Human Resources. 2016. Vol. 54(2). pp. 207–229.
172. Perlow L.A., Porter J.L. Making Time Off Predictable – and Required//Harvard Business Review. October 2009. Vol. 87 (10). pp. 102-109.
173. Perry E. L., Golom F. D., McCarthy J. A. Generational differences: Let’s not throw the baby boomer out with the bathwater//Industrial and Organizational Psychology. 2015. Vol. 8(3). pp. 376–382.
174. Phelps E.S. The Statistical Theory of Racism and Sexism // The American Economic Review. – 1972. – № 62(4). – p. 659-661.
175. Poliquin C. The Effect of the Internet on Wages. 2018 December 11 URL: [https://poliquin.xyz/files/poliquin\\_jmp.pdf](https://poliquin.xyz/files/poliquin_jmp.pdf)
176. Pollard S. Factory Discipline in the Industrial Revolution// The Economic History Review, New Series. 1963. Vol. 16, No. 2. pp. 254-271.
177. Radford K., Chapman G., Bainbridge H. T. J., Halvorsen B. The ageing population in Australia: Implications for the workforce. In S. Werth, & C. Brownlow (Eds.), Work and Identity: Contemporary Perspectives on Workplace Diversity. 2018. pp. 39-54.
178. Ramaley J. A. The changing role of higher education: Learning to deal with wicked problems//Journal of Higher Education Outreach and Engagement. 2014. Vol. 18(3). – pp. 7–22.
179. Reid E. Embracing, passing, revealing, and the ideal worker image: How people navigate expected and experienced professional identities//Organization Science. 2015. Vol. 26(4). pp. 997–1017.
180. Reitz O. E., Anderson M. A., Hill P. D. Job embeddedness and nurse retention//Nursing Administration Quarterly. 2010. Vol. 34(3). pp. 190–200.



181. Rock C.A. Forsworn and Fordone: Arcite as Oath-Breaker in the “Knight’s Tale”// *The Chaucer Review*. 2006. Vol. 40, No. 4. pp. 416-432.
182. Romer, P. (forthcoming). (2016). The trouble with macroeconomics. *The American Economist*, Retrieved from <http://ccl.yale.edu/sites/default/files/files/The%20Trouble%20with%20Macroeconomics.pdf> [accessed January 24, 2017].
183. Romer P. The Dismal Kingdom. Do Economists Have Too Much? // *Foreign Affairs*. 2020. Vol. 99. No. 2. Pp.150-157.
184. Rose Nancy. 2020. Will Competition Be Another COVID-19 Casualty? Essay 2020-15, The Hamilton Project, Brookings Institution, Washington, DC.
185. Sahin A., Cavlazoglu B., Zeytuncu Y. Flipping a College Calculus Course: A Case Study. *Educational Technology & Society*, Vol. 18, No. 3 (July 2015), pp. 142-152.
186. Schild, L., Ling, C., Blackburn, J., Stringhini, G., Zhang, Y., & Zannettou, S. (2020). “Go eat a bat, Chang!”: An Early Look on the Emergence of Sinophobic Behavior on Web Communities in the Face of COVID-19. ArXiv:2004.04046. <http://arxiv.org/abs/2004.04046>
187. Schirle T. Why Have the Labor Force Participation Rates of Older Men Increased since the Mid-1990s? // *Journal of Labor Economics*. 2008. №26(4). p.549-594.
188. Schuller T., Field J. Social capital, human capital and the learning society. In R. Edwards N. Miller N., Small A., Tait A. (eds), *Supporting Lifelong Learning, Volume 3: Making Policy Work*. – London, Routledge, 2002, pp. 76–87.
189. Sleator R. D. The evolution of eLearning background, blends and blackboard. *Science Progress*, 2010. Vol. 93(3), p. 319-334. URL: <https://doi.org/10.3184/003685010X12710124862922>
190. Smiles S. *Self-Help*. John Murray, London. 1859.
191. Smiles S. *Thrift*. 1875. Original Publisher: London, J. Murray. -412 p.
192. Smith N. Gender quotas on boards of directors. Aarhus, Denmark & Bonn, Germany. Aarhus University & IZA//World

- of Labor, 2014: Vol. 7. pp. 1-10. URL: <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.7>
193. Solow R. Labour Market as a Social Institution. Oxford: Blackwell, 1990. – 116 p.
  194. Spence M. Job market signaling. Quarterly Journal of Economics, 1973. Vol. 87 (3), 355–375.
  195. Steverman B. Working Past 70: Americans Can't Seem to Retire. URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-07-10/working-past-70-americans-can-t-seem-to-retire>
  196. Stigler, G.J. The Theory of Economic Regulation. Bell Journal of Economics and Management Science, 1971. Vol. 2, No.1, pp. 3-21.
  197. Streitfeld D. The Long, Unhappy History of Working From Home. New York Times. June 29, 2020.
  198. Tanay F. Chapter 1 on the Legacy of the Crisis: Resilience and Challenges of the 2014 Employment and Social Developments in Europe. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1196&newsId=2326&furtherNews=yes> Дата доступа 31.01.2019.
  199. Torres-Coronas T.T. & Vidal-Blasco M.A. Students and Employers' Perception about the Development of Digital Skills in Higher Education. Revista de Educacion. 2015. Vol. 367 (1), p. 63-90. DOI: 10.4438/1988-592X-RE-2015-367-283.
  200. Ungureanu, B. (2020). 5 Milioane de Romani Au Fost Declarati Infractori. S-a Instaurat Dictatura in Romania! Acuzatii Incendiare Ale Lui Viorel Catarama. Capital, June 20, 2020.
  201. Watanabe C., Naveed K., Tou Y., Neittaanmäki P. Measuring GDP in the digital economy: Increasing dependence on uncaptured GDP// Technological Forecasting and Social Change, 2018. Volume 137, p. 226-240. URL: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.053>
  202. Watkins K., Forge N., Lewinson T., Garner B., Carter L., Greenwald L. Undergraduate Social Work Students' Perceptions of a Team-Based Learning Approach to Exploring Adult Development//Journal of Teaching in Social Work, 2018. Vol.38(2), p. 214-234, DOI: [10.1080/08841233.2018.1439428](https://doi.org/10.1080/08841233.2018.1439428)

203. Welsh A. Business is Business, or the Work Ethic//Social Research. Summer 2005. Vol. 72. No. 2. pp. 471-500.
204. Wikle T.A., Fagin T.D. Hard and soft skills in preparing GIS professionals: Comparing perceptions of employers and educators//Transactions in GIS. 2015. Vol. 19. pp. 641–652.
205. Wu C., Odden M.C., Fisher G.G., et al. Association of retirement age with mortality: a population-based longitudinal study among older adults in the USA//Journal of Epidemiol Community Health. Published Online First: 21 March 2016. doi: 10.1136/jech-2015-207097
206. Zacher H. Successful aging at work//Work, Aging and Retirement. 2015. Vol. 1(1), p. 4–25.
207. Zheng L., Bhagat K., Zhen Y., Zhang X. The Effectiveness of the Flipped Classroom on Students' Learning Achievement and Learning Motivation. Educational Technology & Society, Vol. 23, No. 1 (January 2020), pp. 1-15.



**Лукичѐв П.М.**

**Рынок труда будущего**

**Монография**

Подписано к печати **19.02.2021**  
Формат 60x84 <sup>1/16</sup>. Печ.л. **10,93** Тираж 500 экз. Заказ **30**

Отпечатано с готового оригинал-макета, предоставленного автором  
в Издательско-полиграфическом комплексе Санкт-Петербургского государственного  
аграрного университета,  
г. Пушкин, Петербургское шоссе, д.2