

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОТНОШЕНИЙ “ЧЕЛОВЕК - ПРОИЗВОДСТВО”: ГЛОБАЛЬНЫЕ ТРЕНДЫ И ЛОКАЛЬНЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ

© 2016 Л.В. Санкова, Л.А. Отставнова*

Ключевые слова: система “человек - производство”, рабочие места, занятость, производительность, разделение труда, работник, достойный труд, интеллектуализация, модернизация.

Анализируются современные глобальные тенденции развития системы “человек - производство”, выявляются их ограничения. Рассматриваются проблемные аспекты и перспективы модернизации элементов системы “человек - производство”. На основе проведенного анализа предлагаются приоритетные направления развития данной системы.

Актуализация драйверов новой модели экономического роста в России, достижение целевых индикаторов стратегии развития в современных условиях требуют реализации комплекса мер, ориентированных на систему “человек - производство”, стимулирующих повышение производительности труда и эффективности производства, инновационной активности, развитие субъекта труда, реструктуризацию занятости. В свою очередь, современное состояние системы “человек - производство” в России характеризуется неоднозначными процессами: наряду с появлением новых возможностей для развития необходимо констатировать и возникновение новых рисков как для субъектов процесса труда, так и для процесса производства в целом. Управление развитием данной системы предполагает знание закономерностей ее функционирования и трендов развития, учет ограничений глобального и локального уровней, определяющих поведенческие реакции данной системы на меры макроэкономической, промышленной политики.

Несмотря на конституирующую роль системы “человек - производство” в функционировании экономики, в современной экономической теории труда пока недостаточно разработаны концептуальные подходы к обоснованию механизмов развития такой системы с учетом новых вызовов. С одной стороны, подобную ситуацию можно объяснить сложностью прогнозирования процессов как

в подсистеме “человек”, так и в подсистеме “производство”, с другой - процессом развития самой методологии исследования и управления данной системой в период новых вызовов. Рассмотрим более подробно проблемы развития отношений “человек - производство” через призму глобальных трендов и ограничений, накладываемых на механизм их развития на локальном уровне.

Под системой “человек - производство” понимается искусственно созданная совокупность двух подсистем с входящими в них элементами, взаимообусловленных и предназначенных для достижения цели - создания благ, удовлетворяющих потребности населения и общества. Первая подсистема связана с производством, включающим в себя средства и предметы труда, процессы планирования, организации, нормирования и мотивации трудовой деятельности, создание как материальных, так и нематериальных благ. Вторая подсистема относится непосредственно к субъекту производственного процесса - человеку, носителю рабочей силы, конкретным навыкам, умениям, а также обладающему определенным набором общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, необходимых для эффективного выполнения трудовой деятельности¹. В процессе функционирования системы “человек - производство” реализуются различные комбинации трудовых и материально-вещественных элементов производства в определенных

* Санкова Лариса Викторовна, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой “Экономическая теория и экономика труда”. E-mail: lisan@mail.ru; Отставнова Лилия Алексеевна, кандидат экономических наук, доцент. E-mail: liliotstav69@yandex.ru. - Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.

социально-экономических условиях при заданных качественных и количественных параметрах конечной деятельности, ограничений, избранной технологии с ориентацией на наиболее рациональное использование ресурсов.

Развитие системы отношений “человек - производство” находит отражение в модификации как ее элементов и их функций, так и структуры. Различные аспекты системы отношений “человек - производство” в контексте происходящих изменений исследуются зарубежными и отечественными авторами в плане учета и генерирования высокопроизводительных рабочих мест², новых форм организации труда, влияния срочных трудовых договоров на инновационную активность предприятий³ и др.).

Среди ключевых аспектов, определяющих необходимость разработки новых подходов к исследованию системы “человек - производство”, наиболее значимыми, на наш взгляд, являются следующие:

◆ качественные изменения субъекта труда и паттернов его поведения⁴. Помимо высокого и непрерывно совершенствуемого образовательного и квалификационного уровня, современный работник должен быть более гибким и адаптивным, готовым к переориентации и пересмотру условий работы⁵, должен обладать социальными, поведенческими навыками, а также когнитивными навыками (умение решать проблемы). В 2014 г. в России 31,54% занятых (27,8% среди мужчин и 35,4% среди женщин) имели высшее образование (в 2005 г. их доля составляла 25,3%), 25,5% имели среднее профессиональное образование (программы подготовки специалистов среднего звена (в 2005 г. - 25,2%)). На современном этапе развития общества “инновационный человек” должен быстро адаптироваться к различным изменениям в своей трудовой деятельности, а также активно осуществлять эти изменения на практике, должен уметь концептуально мыслить, использовать по назначению свои знания в быстроменяющейся внешней среде, проявлять самостоятельность при решении возникающих производственных проблем, используя специфические методы саморазвития, личный опыт, воображение и интуицию;

◆ трансформация системы рабочих мест с выделением сегмента высокопроизводительных рабочих мест; изменения процесса труда, его содержания, характера, разделения, специализации и кооперации. Разделение труда все более диверсифицируется, охватывает непроизводственную сферу; развивается внутриотраслевое разделение труда; процесс межфирменного разделения труда расширяется через систему совместных контрактов, инвестирования, через организацию единого сбыта и снабжения. В свою очередь, международная специализация все больше определяется качеством НИОКР. Единичное разделение труда перешагивает национальные границы, становясь формой внутрифирменного разделения труда в рамках ТНК;

◆ пересмотр приоритетов инновационного развития (прежде всего в производственной сфере). Так, в качестве приоритетов инновационного развития в странах ЕС обозначены следующие: новые производственные процессы; адаптивные и умные производственные системы; цифровое, виртуальное и ресурсоэффективное производство; сетевое производство и динамичные производственные цепочки; “человекоцентричное” производство; производство, ориентированное на потребителя. В числе первых позиций среди приоритетов инновационного развития в США стоят передовые системы мониторинга и контроля; разработка, синтез и производство передовых материалов; визуализация, информатика и цифровое производство; экологичное производство⁶;

◆ процессы усиливающейся глобализации экономики и необходимость учета изменения стратегий поведения ключевых игроков на мировых факторных и товарных рынках. В частности, многочисленные и разноамплитудные колебания на рынке нефти, на фондовых рынках, трансформация паттернов регулирования международных экономических отношений на глобальном, региональном и национальном уровнях свидетельствуют о смене модели развития не только национальных экономик, но и мировой экономики в целом. В этих условиях национальные системы “человек - производство” вынуждены либо встраиваться в глобальные цепочки производства добавленной стоимости, либо доминировать в них и определять правила. Боль-

шое количество межотраслевых исследований производственного сектора показало тесную корреляцию сокращения занятости с ростом импорта и низкой квалификационной емкостью производства. Санкции актуализируют процесс импортозамещения и в различной мере затрагивают производственные системы;

♦ изменение характера циклических колебаний экономики, ускорение циклов и учащение кризисов, различная их пространственная локализация. При этом меры государственной политики в области сохранения и стимулирования создания рабочих мест, политики на рынке труда способны сгладить риски и негативные процессы для национальных систем “человек - производство”. Согласно последним оценкам, снижение 1,0% валового внутреннего продукта (ВВП) связано с увеличением уровня безработицы на 0,19% в Японии, на 0,45% в Соединенных Штатах и на 0,85% в Испании⁷. В докладе МОТ “World Employment and Social Outlook - Trends 2016” отмечается значительное воздействие на национальные рынки труда процессов замедления экономического роста и резкого снижения цен на энергоносители в странах с формирующимся рынком;

♦ модернизация российской экономики, сопровождающаяся, с одной стороны, новыми возможностями реаллокации, реструктуризации и роста эффективности занятости, с другой - рисками структурной безработицы.

Указанные аспекты затрагивают сущностно-содержательные, структурно-функциональные и институциональные компоненты системы “человек - производство”. Вместе с тем, необходимо отметить и следующие наиболее значимые глобальные тренды развития данной системы.

1. *Информатизация* производственного процесса под влиянием современных ИКТ, совершенствование технической платформы, создание принципиально новых классов программных продуктов; автоматизация управления производством, повышение доли компьютеризированных рабочих мест (в том числе подключенных к Интернету) кардинально трансформируют элементы системы “человек - производство”. Так, например, в Исландии, Нидерландах, Финляндии, Швеции и других странах все организации предпринимательского сектора используют персональные компьютеры. В России в 2014 г. доля подобных

организаций составляла 91% всех организаций (ниже, чем в Австрии, Бельгии, Болгарии, Великобритании, Литве, Польше, Норвегии, Чешской Республике и др.). Экспорт ИКТ-товаров в 2013 г. в Китае достиг 508,4 млрд долл. США, что существенно превысило показатели других стран (США - 140, Сингапур - 122,8)⁸. В Дании 72% организаций в 2014 г. использовали Интернет для продажи, закупки товаров и услуг. Широкое применение современных ИКТ в производственном процессе не только модифицирует труд руководителей (освобождая от шаблонных операций по учету, отчетности и позволяя сконцентрироваться на стратегических задачах), но и заменяет рутинный труд работников с низкой квалификацией, при этом возрастает спрос на труд специалистов с высоким уровнем квалификации и интеллектуальности трудовых функций, способных ставить и решать сложные задачи с использованием современных информационных средств. Информатизация производства в различных ее проявлениях не только повышает скорость протекания процессов во многих подразделениях предприятий, ведет к оптимизации данных процессов, к экономии непроизводительных затрат, но и улучшает качество принимаемых управленческих решений, способствует развитию компетентностной составляющей системы “человек - производство”.

2. *Интеллектуализация отношений “человек - производство”* отражает новый уровень взаимосвязи продуктов “грубой” и “тонкой”, материально-вещественной и интеллектуальной технологии. Разные сочетания естественного и искусственного интеллекта детерминируют различные формы организации производственного и трудового процесса. Интеллектуализация производственного процесса обеспечивает непрерывность инноваций, гибкость, сосуществование параллелизма и последовательности трудовых процессов; новое звучание специализации и универсализации. Названные процессы определяют дальнейшее развитие личности работника, проявляющееся в росте уровня профессиональной квалификации и образования, ответственности, новаторства, способности к нестандартному мышлению, формированию поливалентности.

3. *Виртуализация отношений “человек - производство”* означает, что следование

формальным и неформальным нормам, обеспечивающим элементы производственного процесса, становится виртуальным (расширяется сегмент занятости в виртуальных организациях). Распространение мобильных приложений и облачных серверов обуславливает модификацию трудовых функций работников как в новых видах деятельности, так и в традиционных, в которых возрастают объемы информационных услуг. Кроме того, расширяются возможности создания виртуальных рабочих мест (в частности, с использованием технологии VDI). Повышение значимости и доли виртуальной, дистанционной компоненты в производственном процессе генерирует и новые явления в организации рабочих мест. Например, создание коворкинг-центров позволяет не только сокращать затраты на аренду помещений, квазипостоянные издержки на труд, непроизводительные затраты, но и успешно выполнять трудовые функции представителям различных организаций, профессиональных групп, образует некий “пул”, в рамках которого формируются новые знания, компетенции, обмен мнениями, происходит накопление интеллектуального капитала, который в дальнейшем может использоваться при решении нового типа производственных задач. Сегодня в мире 2,9 млн чел. постоянно работают дистанционно.

4. *Интернационализация* отражает, с одной стороны, сближение принципов формирования систем “человек - производство” в различных странах, с другой стороны, преодоление национальных пространственных границ и участие в глобальных технологических цепочках. В 2013 г. в глобальных производственно-сбытовых цепях было задействовано 453 млн работников⁹.

5. *Развитие новых форм организации труда* позволяет более эффективно использовать имеющиеся ресурсы, сокращать транзакционные издержки субъектов производственного процесса. Получают развитие новые формы трудовых отношений (виртуальные команды, аутсорсинг, краудсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала). В частности, новое звучание коллективным формам организации интеллектуального труда придает краудсорсинг как технология ассимиляции творческого потенциала работников через систему информационных технологий с це-

лью решения задач, стоящих перед бизнесом, государством и обществом в целом. Расширение пространства краудсорсинга позволяет в ряде случаев констатировать большую эффективность общественного труда по сравнению с корпоративным.

6. *Гуманизация* производственных и трудовых отношений, развитие различных форм партисипативного управления, коллективных форм трудовой деятельности, новые паттерны командной работы способствуют задействию инновационного потенциала работника в достижении целей организаций.

7. *Ориентация на экологическую устойчивость*, сокращение отрицательного влияния на окружающую среду, создание “зеленых” рабочих мест, развитие “зеленых профессий”. Так, в 2014 г. в энергетике возобновляемых ресурсов было занято 7,7 млн чел., а в секторе преобразования фотоэнергетической энергии солнца - 2,5 млн чел.¹⁰

8. *Развитие промышленных кластеров* и глобальных цепей добавленной стоимости.

Увеличение количества высокопроизводительных рабочих мест в структуре рабочих мест является общемировой тенденцией, однако критерии высокой производительности рабочих мест, как показывает анализ литературы и результатов академических дискуссий, неодинаковы, что позволяет констатировать различные группировки рабочих мест по признаку их производительности¹¹. Согласно методике расчета показателя “Прирост высокопроизводительных рабочих мест, в процентах к предыдущему году” (в ред. приказов Росстата от 18.02.2014 № 115 и от 26.08.2014 № 532), высокопроизводительные рабочие места рассматриваются как “замещенные рабочие места предприятия (организации), на которых среднемесячная заработная плата работников (для индивидуальных предпринимателей - средняя выручка) равна или превышает установленную величину критерия (пороговое значение)”¹². Анализ подходов к спецификации высокопроизводительных рабочих мест (ВПРМ) в общей структуре рабочих мест позволяет выделить несколько основных критериев (выручка - “Деловая Россия”; производительность труда и заработная плата - Агентство стратегических инициатив, Минэкономразвития РФ, Росстат; комплексный показатель качества и роли рабо-

чих мест - Всемирный банк, МОТ). Так, для рыночных отраслей таким критерием выступает показатель производительности труда, а для нерыночных секторов таким критерием является уровень зарплаты на одного занятого. При этом отметим, что в Прогнозе долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2030 года отмечается, что в 2020 г. ВПРМ должно обеспечивать минимальный уровень заработной платы в размере 80 тыс. руб. в месяц в текущих ценах. Всемирный банк предлагает расширительный подход к трактовке данной категории рабочих мест, рассматривая их как "рабочие места, в наибольшей степени благоприятствующие развитию"¹³. При этом к числу видов занятости, вносящих в развитие более существенный вклад, относятся те, которые сокращают бедность, обеспечивают взаимосвязь экономики страны с мировыми рынками либо укрепляют доверие и повышают гражданскую активность.

Комплексный подход к определению высокопроизводительного рабочего места позволяет трактовать его с позиций стандартов достойного труда (безопасность, достойная оплата, современные технологии, рост производительности труда и др.).

Анализ изменения количества высокопроизводительных рабочих мест в РФ в 2013-2015 гг. (рис. 1) позволяет констатировать разнонаправленную динамику и высокую региональную дифференциацию в создании высокопроизводительных рабочих мест. Согласно данным, больше всего рабочих мест создано в обрабатывающих производствах, в государственном управлении, в деятельности по операциям с недвижимостью. Лидерами по количеству созданных высокопроизводительных рабочих мест, приведенных к общей численности занятых, являлись Республика Татарстан, Ростовская область, Санкт-Петербург, а аутсайдерами данного процесса - Чувашская Республика и Архангельская область. В 2014 г. по сравнению с 2013 г. в практически 20% российских регионов сократилось количество высокопроизводительных рабочих мест.

Качественное совершенствование систем "человек - производство" находит отражение и в росте показателя ВВП на одного занятого (рис. 2).

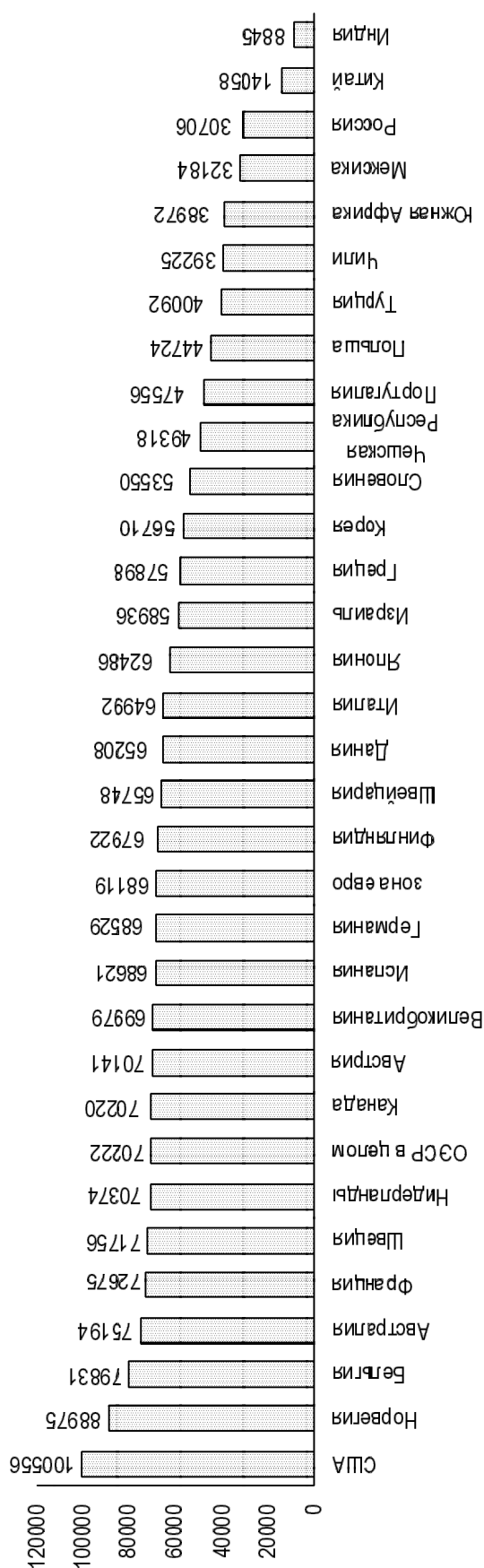


Рис. 2. ВВП на одного занятого в 2012 г. (долл. США, в постоянных ценах, 2005 г. ППС)

Источник: Unit labour costs and labour productivity (employment based), Total economy. URL: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ULC_EEQ.

Проведенный нами анализ изменения ВВП на одного занятого в 1970-2012 гг. (в постоянных ценах 2005 г., ППС, долл. США) показывает, что наиболее высокие темпы роста характерны для экономик таких стран, как Китай (1966%), Корея (695%), Турция (307%). Среди развитых стран высокие показатели за исследуемый период наблюдались в Финляндии (262%), в Японии (255%), в Португалии (232%), в Испании (221%), в Австрии (217%), в США (190,6%), в Германии (185,9%), в Швеции (200,5%), во Франции (201%). В 1990-2012 гг. данный показатель составил в Польше 242%, в России 158%, в Чешской Республике 149%. В странах зоны евро рассматриваемый показатель в 2000-2012 гг. достиг 106,98%, в странах ОЭСР в целом 114,875%¹⁴.

Современная система “человек - производство” может быть охарактеризована с помощью множества социально-экономических показателей. Мы выбрали ряд из них, отражающий состояние подсистемы “производство” (рис. 3). Динамика показателей неоднозначна (в 2014 г. наряду с ростом степени износа основных фондов в российской экономике наблюдались некоторое увеличение доли высокотехнологичных и наукоемких отраслей в ВВП, инновационной активности, а также стабилизация на уровне 2010 г. доли инвестиций в основной капитал в ВВП и др.).

Технологическая отсталость отечественных отраслей производства, доминирование

устаревших индустриальных технологий, износ основных фондов порождают профессиональные риски и консервируют отсталую профессионально-квалификационную структуру занятости, тормозят инновационное развитие¹⁵. Если в 2008 г. степень износа основных фондов в России составляла в целом 43,4%, то в 2014 г. - 47,3%. При этом наиболее высокие темпы износа фондов за исследуемый период наблюдались в сфере предоставления коммунальных, социальных и персональных услуг, в строительстве, транспорте и связи. В региональном разрезе ситуация складывалась следующим образом. Изношенные основные фонды в 2014 г. в Уральском федеральном округе составили 60,4%, в Приволжском 53,3%, в Южном 40%, в Северо-Западном 40,6%, в Центральном 41,1%, в Сибирском 41,8%, в Дальневосточном 35%, в Крымском 63,3%. В Ханты-Мансийском АО 66,3% основных фондов изношены¹⁶. Во всех регионах требуется кардинальное обновление материально-технической базы. Изношенные основные фонды, неблагоприятные условия труда, недостаточное внимание к проблемам безопасности труда оборачиваются несчастными случаями на производстве.

Анализ индекса производительности труда в России в отраслевом разрезе показывает снижение данного показателя в 2014 г. по сравнению с 2003 г. по всем разделам и отраслям (кроме рыболовства). При этом са-

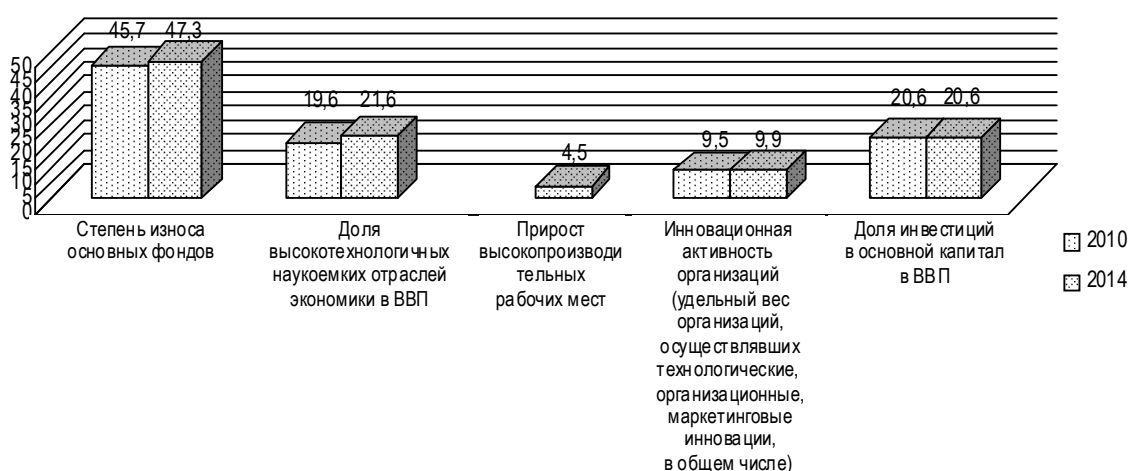


Рис. 3. Показатели, отражающие состояние системы “человек - производство” (подсистема “производство”)

Источник: Число высокопроизводительных рабочих мест по видам экономической деятельности в разрезе субъектов Российской Федерации. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/effect/rb-mest-sub.xls.

мый низкий показатель в 2014 г. отмечался в строительстве, а самый высокий - в добыче полезных ископаемых¹⁷. Низкая производительность является одним из факторов, оказывающих сильное сдерживающее воздействие на экономику страны.

Другой стороной состояния системы отношений “человек - производство” выступает ее соответствие стандартам достойного труда (рис. 4). Как видно из рис. 4, наибольший прогресс отмечался в исследуемый период в сокращении гендерного разрыва в заработной плате, в сокращении доли работающих бедных. По параметру деформализации российского рынка труда ситуация ухудшилась.

В ходе модернизации системы “человек - производство” необходимо учитывать не только сложившееся состояние, но и ограничения. Совокупность ограничений можно классифицировать по ряду критериев: 1) эндогенные и экзогенные ограничения; 2) объективные (связанные с развитием технической базы производства, организационными, экономическими и институциональными факторами) и субъективные (во многом детерминированные поведением человека); 3) экономические, организационные, институциональные, технические, социокультурные, геополитические; 4) преодолимые, непреодолимые; 5) долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные; 6) структурные, конъюнктурные, цик-

лические; 7) ограничения, связанные с состоянием рабочих мест, и ограничения, связанные с работником. На практике ограничения взаимообусловлены и, как правило, на систему действует целый комплекс ограничений, которые, в свою очередь, могут носить краткосрочный и долгосрочный характер, иметь структурную и конъюнктурные составляющие. В последние годы актуализируются ограничения социального характера. В частности, современные демографические процессы, связанные с сокращением доли населения в трудоспособном возрасте и со старением населения, отражаются на системе “человек - производство” в нескольких аспектах (необходимость адаптации рабочих мест, изменение отраслевой структуры рабочих мест, дефицит квалифицированных рабочих кадров на производстве, отток молодежи из сферы материального производства, старение кадров). Ключевые направления политики государства в сфере обеспечения экономики высококвалифицированными рабочими и специалистами и новые векторы развития системы профессионального образования определены в Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров на период до 2020 года¹⁸.

В качестве ограничения выступает и сложившийся баланс “работник - работодатель”. В частности, исследователи отмечают “...смещения “баланса сил” в отношениях работо-

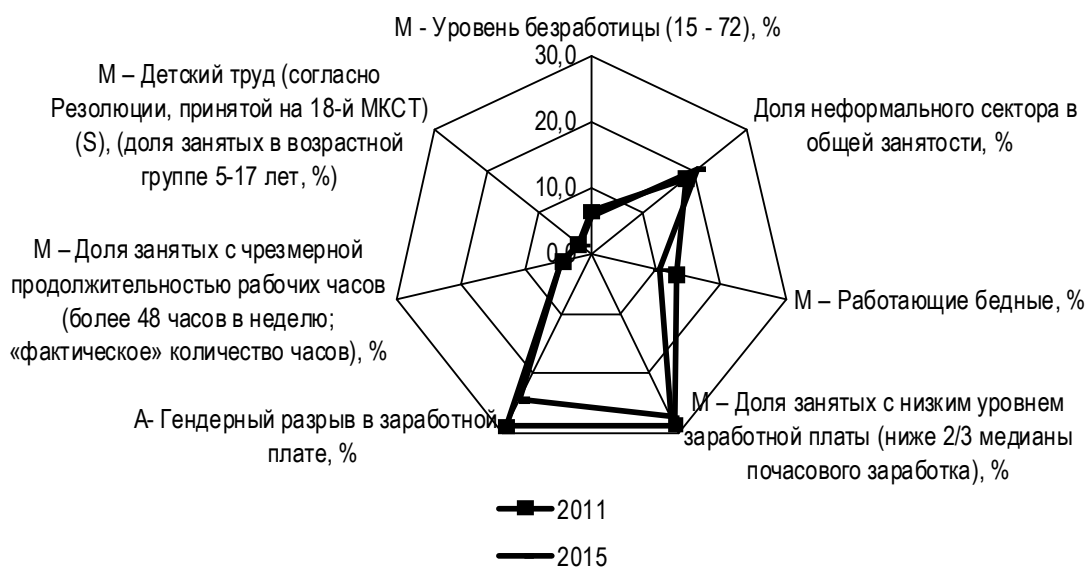


Рис. 4. Показатели достойного труда в РФ (2011, 2015 гг.)

Источник: Экономическая эффективность экономики России. Макроэкономические показатели. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/efficiency.

дателей и работников в пользу первых... Наступление работодателей на права работников не увязывается обычно с экономическими кризисами, хотя именно эти кризисы легитимируют его и придают ему новый импульс”¹⁹.

Конфигурация пространства “человек - производство” детерминирует реакцию на спад. В частности, в 1 квартале 2016 г. 6,5% работников в России имели отпуска без сохранения заработной платы, 2,4% работали неполный рабочий день по соглашению сторон. Актуальными проблемами становятся рост занятости в режимах неполного рабочего дня, сокращение занятости на крупных и средних предприятиях, риски ухода уволенных на неквалифицированные рабочие места и в теневой сектор. Как показывают исследования, флагманами импортозамещения сегодня выступают пищевая и химическая промышленность, постепенно их дополняют машиностроение, станкостроение. Вместе с тем, численность занятых сократилась и в тех отраслях, которые могли выиграть от импортозамещения: в сельском хозяйстве (-1,7%), в пищевой промышленности (-1%), в машиностроении (-5,9%). Прирост числа сотрудников отмечался в добыче энергоресурсов, в производстве нефтепродуктов²⁰.

В результате проведенного исследования с учетом глобальных трендов и ограничений можно сформулировать основные приоритетные направления развития системы “человек - производство”:

◆ модернизация производства и внедрение инноваций, опирающиеся на развитие науки, образования, здравоохранения и собственных технологий. Одна из целей устойчивого развития (цель 9 - “создание прочной инфраструктуры, содействие инклюзивной и устойчивой индустриализации и поощрение инноваций”) постулирует, что процесс индустриализации (без чего невозможно развитие) базируется на техническом прогрессе и инновациях. Поэтому меры государственной политики должны быть направлены на стимулирование инновационной активности субъектов производственного процесса на всех уровнях, на формирование гибкой инфраструктуры;

◆ применение системного, многоуровневого подхода к оптимизации в системе “че-

ловек - производство” с акцентом на подсистему “производство”, так как именно в ней интегрируются проблемы инвестирования, кредитования, технологий, эффективности расходования ресурсов, квалификации кадров. Обсуждаемые на современном этапе концепции экономического развития, предлагаемые Минэкономразвития, Центром стратегических разработок и Столыпинским клубом, в конечном итоге ориентированы на стимулирование развития системы “человек - производство” и предлагают конкретные механизмы действий в данном направлении;

◆ реализация политики частно-государственного партнерства в формате отраслевого контракта между государством и бизнесом, который позволит вывести приоритетные отрасли экономики на новый технологический, конкурентоспособный уровень развития;

◆ совершенствование кадровой политики, устранение дефицита квалифицированных рабочих кадров и обеспечение повышения их конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках труда;

◆ развитие системы непрерывного образования, ориентированной на формирование и развитие навыков и компетенций у работника, необходимых для трудовой (в том числе инновационной) деятельности;

◆ реализация принципов достойного труда.

Управление развитием системы “человек - производство” на современном этапе предполагает, помимо расширения концептуальной базы, определение приоритетов и разработку соответствующих сценариев; серьезную институциональную поддержку данной системы; коррекцию технологий планирования, бюджетирования и продвижения новых стратегий развития системы “человек - производство” в соответствии с новыми рисками и новой реальностью.

¹ Отставнова Л.А. Исследовательские подходы к анализу отношений “человек - производство” // Актуальные проблемы экономики и права. 2014. № 2 (30). С. 17-24.

² См.: Балацкий Е.В., Екимова Н.А. Доктрина высокотехнологичных рабочих мест в российской экономике. М. : Эдитус, 2013; Кузнецов С.Г., Коровкин А.Г. Высокопроизводительные рабочие места: определение, учет, анализ и прогнозирование // Научные труды Института народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2015. № 13.

- ³ См.: *Franceschi F., Mariani V.* Flexible Labour and innovation in the Italian Sector // *Innovation in Italy*. Bank of Italy. 2014. 16 Jan.; *Zhou H., Dekker R., Kleinknecht A.* Flexible labor and innovation performance: Evidence from longitudinal firm-level data // *Industrial and Corporate Change*. 2011. № 20 (3). P. 941-968; Регионы России. 2015. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm.
- ⁴ Доклад о человеческом развитии 2015 “Труд во имя человеческого развития”. URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_standalone_overview_ru.pdf.
- ⁵ Там же. С. 8.
- ⁶ *Борисов В.Н., Почукаева О.В., Балагурова Е.А.* Роль импортозамещения в развитии машиностроения // *Научные труды Института народнохозяйственного прогнозирования РАН*. 2015. № 15. С. 20-45.
- ⁷ *World Development Report 2013: Jobs*. Washington, DC : World Bank. URL: http://siteresources.worldbank.org/EXTNWDR2013/Resources/8258024-1320950747192/8260293-1322665883147/WDR_2013_Report.pdf.
- ⁸ Индикаторы информационного общества. 2016 : стат. сб. М. : НИУ ВШЭ, 2016. С. 275.
- ⁹ Доклад о человеческом развитии 2015 ... С. 9.
- ¹⁰ Там же. С. 16.
- ¹¹ *Кузнецов С.Г., Коровкин А.Г.* Указ. соч.
- ¹² Методика расчета показателя “Прирост высокопроизводительных рабочих мест, в процентах к предыдущему году” / Росстат, Приложение № 1 к Приказу от 14.11.2013 № 449. URL: <http://www.gks.ru/metod/metodika.html>.
- ¹³ *World Development Report 2013 ...*
- ¹⁴ Unit labour costs and labour productivity (employment based), Total economy. URL: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ULC_EEQ (дата обращения: 03.06.2016).
- ¹⁵ Достойный труд в современной России: теория и практика / Л.В. Санкова [и др.] ; под ред. Л.В. Санковой. Саратов : КУБиК, 2014.
- ¹⁶ Регионы России. 2015. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm.
- ¹⁷ Экономическая эффективность экономики России. Макроэкономические показатели. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/efficiency.
- ¹⁸ Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров на период до 2020 года. URL: http://edu.inesnet.ru/wp-content/uploads/2013/11/strategy_06.pdf.
- ¹⁹ *Тихонова Н.Е.* Явные и неявные последствия экономических кризисов для россиян // *Социологические исследования*. 2015. № 12. С. 15-27.
- ²⁰ *Ведомости*. 2016. 4 марта.

Поступила в редакцию 20.06.2016 г.