

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ



Оригинальная статья

УДК 331.1

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_2_163_171

EDN DBRIAR

Прикладная экономика труда в условиях двойного дефицита персонала: возрождение и новые вызовы. Часть 1

Руслан Алексеевич Долженко¹, Светлана Борисовна Долженко², Владимир Семенович Половинко^{1,3}

^{1,2} Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия

³ Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, Омск, Россия

¹ (Rad@usue.ru), (<https://orcid.org/0000-0003-3524-3005>)

² (ginsb@usue.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-2575-9588>)

³ (polovinkovs@omsu.ru), (<https://orcid.org/0000-0001-6858-045X>)

Аннотация

Современная прикладная экономика находится в условиях системного кризиса, который с одной стороны сдерживается государственной политикой, с другой – действиями бизнеса. Продолжается накопление противоречий между субъектами, организационными целями и возможностями по их достижению. Для изыскания необходимых ресурсов, а также поиска резервов производительности труда необходимы эффективные инструменты, в первую очередь связанные с использованием наработок в области прикладной экономики и научной организации труда. Цель исследования – на основе анализа разворачивающихся трендов, оценки текущей ситуации в использовании инструментов прикладной экономики труда на предприятиях, определить перспективы развития отечественных подходов, аккумуляции передового опыта компаний страны в этих направлениях. Методы исследования: экспертные интервью с учёными (проведены 9 интервью с учёными, имеющими опыт научных и прикладных исследований в области экономики труда), а также руководителями направлений на промышленных предприятиях (проведены 7 интервью с директорами по персоналу, руководителями подразделений ОТиЗ и центров повышения организационной эффективности), анализ документов и опыта крупнейших предприятий страны (изучен опыт 11 предприятий). Результаты исследования показали, что необходима разработка и трансляция актуальной методологии повышения организационной эффективности и производительности труда через развитие направлений экономики труда на предприятиях. Проект «Производительность труда и занятость населения» требует уточнения целей и подходов по их достижению. Необходима консолидация экспертного сообщества в области экономики труда и сбора универсальной методологии научной организации труда 2.0, её апробация с учётом доработки для разных отраслей экономики. Результаты анализа могут быть полезны учёным в области управления персоналом, экономики труда и организационной эффективности для актуализации исследовательской повестки, а также предприятиям, которые заинтересованы в повышении производительности труда и эффективности работы персонала.

Ключевые слова: экономика труда, прикладная экономика труда, эффективность труда, производительность труда, тренды, развитие бизнеса, управление персоналом

Благодарности: работа выполнена при поддержке Российского научного фонда № 24-28-20469, <https://rscf.ru/project/24-28-20469/>.

Для цитирования: Долженко Р.А., Долженко С.Б., Половинко В.С. Прикладная экономика труда в условиях двойного дефицита персонала: возрождение и новые вызовы. Часть 1 // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 2. С. 163–171. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_2_163_171 EDN DBRIAR



RAR (Research Article Report)

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_2_163_171

Applied Labor Economics in Conditions of Double Personnel Shortage: Revival and New Challenges. Part 1

Ruslan A. Dolzhenko¹, Svetlana B. Dolzhenko², Vladimir S. Polovinko^{1,3}

^{1,2} Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russia

³ Dostoevsky Omsk State University, Omsk, Russia

¹ (Rad@usue.ru), (<https://orcid.org/0000-0003-3524-3005>)

² (ginsb@usue.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-2575-9588>)

³ (polovinkovs@omsu.ru), (<https://orcid.org/0000-0001-6858-045X>)

Abstract

Modern applied economics is in conditions of a systemic crisis, which, on the one hand, is constrained by government policy, and on the other, by the actions of business. The accumulation of contradictions between subjects, organizational goals and opportunities to achieve them continues. To find the necessary resources, as well as search for reserves of labor productivity, effective tools are needed, primarily related to the use of developments in the field of applied economics and scientific organization of labor. The purpose of the study is, based on an analysis of unfolding trends, an assessment of the current situation in the use of tools of applied labor economics at enterprises, to determine the prospects for the development of domestic approaches, the accumulation of the best experience of the country's companies in these areas. Research methods: expert interviews with scientists (9 interviews were conducted with scientists with experience in scientific and applied research in the field of labor economics), as well as heads of departments at industrial enterprises (7 interviews were conducted with HR directors, heads of occupational safety and health departments and centers for improving organizational efficiency), analysis of documents and experience of the country's largest enterprises (the experience of 11 enterprises was studied). The results of the study showed that it



is necessary to develop and transmit an up-to-date methodology for increasing organizational efficiency and labor productivity through the development of areas of labor economics in enterprises. The project "Labor Productivity and Employment" requires clarification of goals and approaches to achieving them. It is necessary to consolidate the expert community in the field of labor economics and assemble a universal methodology for the scientific organization of labor 2.0, its testing, taking into account modifications for different sectors of the economy. The results of the analysis can be useful to scientists in the field of personnel management, labor economics and organizational effectiveness to update the research agenda, as well as to enterprises that are interested in increasing labor productivity and personnel efficiency.

Keywords: labor economics, applied labor economics, labor efficiency, labor productivity, trends, business development, personnel management

Acknowledgments: The study was supported by the Russian Science Foundation grant No. 24-28-20469, <https://rscf.ru/project/24-28-20469/>.

For citation: Dolzhenko R.A., Dolzhenko S.B., Polovinko V.S. Applied Labor Economics in Conditions of Double Personnel Shortage: Revival and New Challenges. Part 1. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(2):163–171. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_163_171 (In Russ.)

Введение

Через кризисы и внешних потрясений, истощение традиционных резервов роста, новые цели, которые стоят перед страной в условиях мобилизационной экономики, а также дефицит персонала актуализируют потребность в повышении производительности труда. В последние десятилетия эту задачу бизнес пытался решать с помощью автоматизации производства, технологий бережливого производства, пересмотра своих производственных систем, цифровизации основных и обеспечивающих процессов. Вместе с тем, данные направления не дали значительного прироста производительности труда на уровне страны, а в большинстве компаний обеспечивали эффекты до той поры, пока проекты трансформации продолжались и были в фокусе внимания топ-менеджмента. Как найти незадействованные резервы кратного повышения производительности труда, как создать систему их использования на постоянной основе, как обеспечить её самодостаточное функционирование? Одна из ключевых возможностей – системно и повсеместно актуализировать направление экономики труда в каждой организации, в каждой профильной образовательной программе.

Возникновение и развитие прикладной экономики труда начинается с создания в 1921 г. Центрального института труда под руководством А.К. Гастева и проведения 1-й Всероссийской конференции по научной организации труда под председательством В.М. Бехтерева. Идеи научной организации труда, концентрирующие внимание на таких прикладных аспектах, как организация трудовых процессов, оплата труда, нормирование труда, производительность труда, квалификация труда, условия труда, планирование и анализ трудовых показателей, являлись стержнем экономики труда как прикладной науки, так и учебного предмета. Среди исследований вопросов прикладной экономики труда в советский период традиционно выделяют таких авторов как С.Г. Струмилин [1], А.К. Гастев [2], Б.М. Теплов, И.Н. Шпильрейн, С.Г. Геллерштейн, А.П. Болтунов, А.Ф. Журавский, Н.А. Берштейн и др. [3].

В 50–60-е гг. мы наблюдаем расширение предметного поля экономики труда, выход его на макроуровень, переход к рассмотрению в целом вопросов использования, распределения, воспроизводства рабочей силы на уровне экономики в целом. Перенос акцентов с прикладных аспектов экономики труда микроуровня на макроуровень, изучение институтов рынка труда и его инфраструктуры характерен для периода перехода к рыночной экономике, начиная с 1991 г., появления переводных зарубежных монографий, научных статей, учебников [4–9]. Вслед за зарубежными исследователями наши российские учёные также расширили понимание экономики труда и некоторые из них фактически свели его к рассмотрению механизмов рынка труда через призму экономической теории труда (Labor Economics) [10; 11]. Изучение прикладных аспектов экономики труда постепенно уходило на второй план в исследованиях целого ряда крупных российских учёных. Другой пул исследователей, вместе с тем, начиная с 2000 гг., интересовал вопрос синтеза двух подходов (макро и микроуровня) в экономике труда [3; 12], что представлялось наиболее логичным и получило максимальное распространение в образовательной среде.

Таким образом, прикладная экономика труда имела ключевое значение в 30–50 гг. XX века в период СССР с последующим размыванием эффектов в период перехода к рыночной экономике и некоторым перекосом в сторону макро-исследований рынка труда под шапкой экономической теории труда, захватившей название «экономика труда», замещением сложных проектов организационной трансформации с позиции научной организации труда в организациях на внешнеэффективные технологии «5S»¹, перестановки оборудования в проектах по бережливому произ-

¹ 5S – пять японских слов, описывающих цикл, состоящий из последовательных шагов (five steps) по совершенствованию рабочего места. Мероприятия, лежащие в основе 5S (шаг 1 – сортировка (*сэири*), шаг 2 – соблюдение порядка (*сэитон*), шаг 3 – содержание в чистоте (*сэисо*), шаг 4 – стандартизация (*сэйкэцу*), шаг 5 – совершенствование (*сицукэ*))

водству (LEAN-проектах²) и т.п. При этом, основой для современных концепций бережливых технологий, которые зародились ещё в 40-е годы XX века и были представлены в работах Т. Оно [13], по мнению ряда отечественных учёных [4], послужили работы советских специалистов по научной организации труда (НОТ), которые в 20–30-е годы XX века занимались оптимизацией процессов и систематизировали лучшие наработки по повышению эффективности труда на заводах страны.

В настоящее время наблюдается ситуация, когда размывание целого методологического направления в экономике и управлении производством неприемлемо. Важно отметить, что тема исследования вопросов экономики труда, повышения организационной эффективности в последние годы постепенно получает новый импульс к актуализации подходов [15]. Этот интерес особенно заметен в связке с категорией «производительность труда», и проявляется как со стороны зарубежных исследователей (исследование динамики публикаций по теме «Производительность труда» в одном из крупнейших тематических зарубежных изданий *Journal of Labor Economics*, показал увеличение ежегодного числа публикаций по указанной теме с 6 статей в 1983 году до 45 в 2023 г. и уже 26 публикаций в период с января по апрель 2024 г. [в том числе 16; 17] и консалтинговых компаний, таких как, например, Маккензи [18], исследующих тему преимущественно на макро- и мезо-уровне), так и со стороны отечественных учёных, оценивающих влияние на производительность труда различных факторов [19; 20], изучающих наличие значительных «зон роста» производительности на микроуровне, уровне прикладной экономики труда [21; 22].

В статье мы рассмотрим, какой может быть прикладная экономика труда в современных условиях.

Цель исследования – на основе анализа текущей ситуации в использовании инструментов прикладной экономики труда на предприятиях, разворачивающихся трендов, запросов бизнеса, определить перспективы развития отечественных подходов к экономике труда, аккумуляции передового опыта компаний страны в этих направлениях.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач: изучить предпосылки актуализации вопросов прикладной экономики труда, проанализировать текущий опыт промышленных предприятий в области повышения орга-

низационной эффективности и производительности труда, изучить мнение экспертов, имеющих практический опыт работы или опыт научных исследований в области экономики труда, сформулировать актуальное представление о системе экономики труда на современных предприятиях.

Объектом исследования выступили крупные российские производственные компании, в которых представлена функция экономики труда.

В качестве предмета исследования авторы выделили организационную структуру, включая подразделение, реализующее функции в области экономики труда, ключевые бизнес-процессы и ключевые показатели эффективности (КПЭ) подразделения, характер взаимосвязи с функцией управления персоналом, ключевые задачи подразделения.

Гипотеза исследования состоит в том, что экономика труда, несмотря на встроенность в структуру дирекций по персоналу исследуемых предприятий, в текущих условиях не является приоритетным направлением в системе работы с персоналом, выступая в роли сервисной функции, что в свою очередь, сдерживает развитие данной функции на уровне предприятия и в целом тормозит развитие прикладной экономики труда.

Базовые тренды, влияющие на актуализацию развития прикладной экономики труда

Основываясь на подходе, что тренд – это тенденция в изменении объекта, которая была выделена экспертно и является устойчивой во времени, которую можно просчитать, а изменение параметров, связанные с трендом, в динамике позволяет предсказать варианты развития предметной области и подготовиться к ним, нами были выделены следующие базовые тренды.

Смена технологического уклада

Технологический уклад – это совокупность технологий, свойственных определённому производственному уровню [23]. Это самый важный тренд с позиции актуализации вопросов экономики труда, т.к. переход к новому технологическому укладу предполагает кратный рост производительности труда. Для того чтобы этот переход произошёл необходимо накопление противоречий на действующем уровне отношений (между запросами и возможностями, между планами и реальностью, между ресурсами и задачами по их освоению и т.п.), а также нужны предпосылки и ресурсы, в первую очередь технологические и организационные, чтобы осуществить данный переход.

Новый пятый уклад предполагает переход к производству, основанному на массовом внед-

² LEAN – концепция бережливого производства, направленная на максимальное удовлетворение потребностей клиентов при минимальных затратах ресурсов. Концепция возникла в Японии в середине XX века на основе философии Тойоты (Toyota Production System).

рении информационных технологий в промышленности, масштабной автоматизации бизнес-процессов и распространении искусственного интеллекта [24]. В совокупности всё это позволит сформировать новые бизнес-модели и взаимодействия между субъектами отношений [25]. По мнению ряда учёных, цифровизация позволит, с одной стороны, упростить отношения и транзакции между субъектами, устранить те процессы, которые не дают эффектов и могут быть ликвидированы, а также автоматизировать массовые операции, с другой – даст возможность содержательно усложнить бизнес через включение в цепочки взаимодействия кратное количество субъектов, обеспечение оперативной адаптации всех процессов под меняющиеся условия [26].

Что это означает для бизнеса? Уже сейчас предприятия должны заниматься цифровизацией всех процессов, выводить часть цепочек процессов в онлайн, оптимизировать всё, что не приносит эффект и не вносит вклад в получение прибыли. Другими словами, нужна глубокая перестройка и оптимизация бизнес-процессов вместо поверхностного 5S и пересмотра логистики. Планируемая тотальная цифровизация невозможна без предварительного устранения всех видов потерь. Кроме того, в условиях кадрового голода, о котором мы скажем далее, все операционные трансформации, инвестиционные проекты должны предполагать рост производительности труда и выявление резервов численности персонала.

Элементы мобилизационной экономики

Глобальные изменения в геополитике и экономике стремительно увеличили объёмы работы, повысили скорость реакции и изменений, поменяли логистические цепочки, в том числе во многом за счёт поддержки со стороны государства и мобилизации персонала – речь идёт о мобилизационной экономике [27]. Всё это требует от работников максимальной вовлечённости и производительности труда, а от руководителей – готовности инвестировать в технологическое обновление, реализовывать не всегда популярные, оптимизационные решения. Новый завод, построенный на основе новых технологий, может оказаться в разы более производительным по сравнению с давно действующим, производящим аналогичную продукцию, предприятием.

Что это значит для системы управления персоналом? В бизнесе у результативных работников, обеспечивающих повышение эффективности труда, появляются возможности для быстрой карьеры. Обязательным элементом карьерной лестницы по любой должности должно стать наличие навыков бережливого мышления, навыков повышения организационной эффективности.

Многополярность мира и как следствие, исчезновение единственно правильных подходов к ведению бизнеса

Этот тренд означает, что не просто усилилось противостояние разных центров мира, окрепших настолько, что это позволяет активно защищать свою экономику, общественное обустройство, базовые ценности народа, но и сформировалась система отношений, в которой нет одного единственного и безусловного источника правильных подходов к реализации деятельности, управлению, организационному поведению. Западные управленческие подходы перестают быть единственным источником принятия решений. Организация деятельности внутри цивилизации, а также в её отдельных институтах начинает определяться традиционными представлениями, существующими в данной цивилизации. Теперь каждая страна может выбирать свой путь, в том числе в бизнесе: национальные модели управления (русская модель управления Прохорова [28]), систему ценностей, организационное поведение, используемые технологии.

Больше нет западного поставщика универсальных управленческих решений. Каждой стране, а возможно и каждой организации нужно вырабатывать свою систему управления. Это актуально и в части вопросов экономики труда, учитывая, что наша страна имела собственный комплекс представлений о способах повышения организационной эффективности, выраженных в темах экономики труда, производительности труда, научной организации труда [29]. Интерес к данным темам угас в период застоя, а также последующего перехода к рыночной экономике, и только на протяжении последних десятилетий можно говорить о новом витке интереса к направлению экономики труда на отечественных предприятиях, но уже через внедрение адаптированных с учётом зарубежных технологий LEAN (Бережливое производство), 6SIGMA (Шесть сигм)³, TOS (Теория ограничения систем)⁴ и др.

Безусловно, бизнесу не стоит отказываться от западных или восточных подходов к управлению, вместе с тем, важно аккумулировать и адаптировать их под текущие задачи с учётом классических наработок советской школы экономики труда 30-х годов XX века: проанализировать прошлые наработки успешных предприятий советского периода, воссоздать движения оптимизаторов на уровне компании, начать пропагандировать оте-

³ Шесть сигм – технология, разработанная корпорацией Motorola, в основе которой лежит стремление сделать процессы качественными, устойчивыми, измеримыми

⁴ Теория ограничения систем – технология, разработанная Э. Голдраттом, которая нацелена на поиск и устранение узких мест в процессах

чественную систему ценностей, инструментов, подходов.

Двойной дефицит персонала

Двойной дефицит персонала означает, что, с одной стороны, из-за демографической ямы, миграционных потоков, специальной военной операции, трудоспособного населения катастрофически не хватает (эта ситуация продлится как минимум ещё 10 лет), с другой – профессиональный уровень большинства не соответствует требованиям работодателей, а уровень их мотивации работать эффективно и долго в компании крайне низок. Ситуация характерна для всех отраслей, любого региона страны, практически каждой организации. Это приводит к тому, что компании начинают искать кадры заранее и в таких источниках, которые ранее даже не рассматривались: пенитенциарная система, школы, колледжи и вузы, мигранты и др. Системы стимулирования усиливаются: растут заработные платы, развивается добровольное медицинское страхование, система релокации и др. Службы по работе с персоналом вместе с линейным менеджментом усиливают работу в направлении карьеры и удержания сотрудников. Бизнес пытается закрывать дефицит всеми силами и уже смотрит на возможности сокращения количества рабочих мест с помощью технического перевооружения.

Сущностные основания двойного дефицита персонала говорят о том, что это не проблема, а отражение тренда, который заранее просчитывался учёными. Двойной дефицит персонала связан с тем, что а) бизнес столкнулся с фундаментальной нехваткой человеческих ресурсов на рынке труда, б) те немногие работники, которые привлекаются с рынка труда, не обладают необходимыми навыками и опытом, они слабо вовлекаются в деятельность компании и их трудно удерживать. Это фундаментальная особенность работы в текущих условиях, проявляющая себя во всём мире. Базовых причин для «двойного дефицита персонала» в нашей стране несколько:

- демографическая яма, обусловленная низким уровнем деторождения после конца 20 века;
- ошибочные ориентиры в развитии системы образования страны, сосредоточенные на облегчении управляемости, развитии научной деятельности в вузах, акцент образовательных организаций на внутреннюю повестку и др.;
- отсутствие приоритетов в развитии отдельных ценностей и направлений мышления у населения страны (критического, ценностного, эффективного и др.);
- внешние факторы, обострившие скрытые проблемы: пандемия коронавируса, санкционное давление, СВО, мобилизация и др.

В итоге новая индустриализация и борьба за технологический суверенитет оказались ничем не обеспечены с позиции человеческих ресурсов, а замещающих их экономических ресурсов может не хватить в условиях их переориентации на задачи оборонно-промышленного комплекса (ОПК).

Все перечисленные выше проблемы сообща толкают мир к цивилизационному кризису, который комплексно проявляет себя в экономике, демографии, экологии, культуре, идеологии, религии и др., поэтому поиск базовых ориентиров в восстановлении стабильности в каждом направлении приоритетен. В нашем случае речь идёт о деятельности российских компаний в условиях двойного дефицита персонала, мобилизационной экономики, нового технологического уклада и других трендов и событий. Уже сейчас отечественным компаниям необходимо расширять спектр инструментов работы с персоналом, но в основе – кардинально менять отношение к работнику, значение которого растёт, развивать все направления работы с ним: привлечение, адаптация, мотивация, удержание, развитие, управление карьерой и жизненным циклом сотрудника.

Обозначенные базовые тренды имеют долгосрочный характер и нарастающее влияние на экономику и общественную жизнь. Бизнесу, который планирует работать и развиваться в этих условиях, необходимо отслеживать влияние этих трендов, а также развитие технологий и решения регулятора. Для того чтобы быть готовыми к возможным потрясениям будущего, необходимо иметь запас прочности, не тратить ресурсы на деятельность, которая не даёт эффектов для компании и её персонала.

Любая сложная проблема имеет очевидные, стереотипные решения, которые редко бывают эффективными, и сильные болезненные решения, найти и реализовать которые бывает весьма непросто. Начнём с анализа первых.

В первую очередь бизнес бросился переманивать сотрудников у конкурентов, привёл к такому явлению как «**кадровый каннибализм**», ситуации, когда предприятия за счёт демпинга, административных и экономических преимуществ переманивают у конкурентов и партнёров жизненно необходимые человеческие ресурсы, не думая о последствиях, ломая выстроенные бизнес-цепочки, давая пример для других.

Второй традиционный ресурс в виде **мигрантов** оказался ограничен из-за уменьшившегося желания представителей ближнего зарубежья работать в нашей стране.

Крупные промышленные предприятия начали использовать **труд заключённых**, но его количество и качество также ограничено, кроме того,

часть резерва уже используется в ходе СВО. Например, по состоянию на 01.01.2023 г. в уголовно-исполнительной системе (УИС) России числится 433 тыс. заключённых. С начала 2022-го количество заключённых в УИС сократилось на 32 тыс. человек⁵.

Активизация курса на **удержание персонала** на предприятии. В разы вырос запрос на развитие компетенций удержания персонала у линейных менеджеров со стороны бизнеса. Это наиболее полезное и наименее затратное направление в текущих условиях, но и оно ограничено, т.к. имеет проектный формат (что делать после того, как все механизмы удержания будут использованы, все руководители обучены?).

Проектный формат работы, более активное использование дистанционной занятости, привлечение самозанятых и другие экстенсивные варианты повышения нагрузки на действующих сотрудников, которые всё меньше пользуются спросом со стороны бизнеса, т.к. они расширяют возможности других компаний по переманиванию работников.

Все эти решения являются полумерами, которые минимизируют влияние проблем и кризисов, но не решают их существенных причин. Содержательное отношение к эффективности труда на предприятиях остаётся без изменений.

От простых решений перейдём к более сложным и менее очевидным.

Формирование культуры эффективного труда на протяжении всего жизненного пути человека: с детского сада до взрослой жизни, от концепции long life learning (LLL) – «обучения в течение всей жизни» нужен переход к «long effectiveness life» (LEL) – «эффективность в течение всей жизни», т.к. само по себе обучение не имеет цели, она всегда находится за пределом деятельности, поэтому необходимо позиционирование не обучения, а его результатов, в нашем случае – эффективность. Для этого необходимо не точечно «заходить» в отдельные образовательные учреждения, а формировать образовательные и воспитательные программы под конкретные цели и технологии по их достижению.

Возрождение hard прикладной экономики труда на предприятиях – под которой мы понимаем не отдельные точечные технологии (5s, LEAN и другие), а системную методологию повышения эффективности труда на предприятиях с оптимизацией непрофильных функций, чёткой ориентацией на результат, гибкой адаптации планов работы под изменяющиеся условия в рамках

цикла повышения эффективности. Подобные методологии формируются и развиваются в отдельных крупных компаниях, через несколько лет они начнут транслироваться в другие организации. В рамках статьи важно сделать уточнение. Методология традиционно – это совокупность методов, принципов, подходов, теоретических конструктов, которые используются в деятельности. В нашем случае под методологией в организации труда мы будем понимать совокупность технологий, позволяющая решать задачи бизнеса через организацию труда сотрудников на основе системы: идеологических выборов (философия), знаний (законов, логики, принципов), практических методов их применения (методика). Правильная методология – это не просто инструменты и методы деятельности, это ещё и философия восприятия направления деятельности, её научное обоснование, а также релевантное использование лучших наборов инструментов.

Повышение организационной эффективности за счёт комплекса решений: замены управленческих команд в неэффективных организациях, которые не смогли встроиться в крупные цепочки, не адаптировались под запросы мобилизационной экономики; пересмотра штатных расписаний в части ликвидации и вывода непрофильных функций, снижения количества управленческих звеньев, приведения численности в соответствии с актуальными нормативами; замены устаревших технологий, оборудования и бизнес-процессов на новые, ликвидация бюрократии, перевода процессов взаимодействия на единую комплексную систему электронного документооборота; повышения квалификации всего персонала в части обучения основам научной организации труда. Стоит признать, наша экономика столкнулась не с дефицитом персонала, а с дефицитом эффективности труда.

Итак подведём итоги обзору трендов и вынужденных мер, которые используют субъекты труда в текущих условиях.

В ближайшие десятилетия весь мир и нашу страну ожидает системный кризис, обусловленный разворачиванием ряда трендов и последствиями глобальных событий. Часть организаций в нашей стране уже работает в мобилизационном режиме, сталкиваясь с тотальным дефицитом кадров.

Для того чтобы компаниям выжить в это турбулентное время им необходимо реализовывать ряд стратегий, которые в ближайшие годы дадут заметные конкурентные преимущества бизнесу: повышение эффективности труда, создание и использование новых подходов к организации труда, формирование отечественной системы управления. Все эти направления могут быть ре-

⁵ С начала 2022 года число заключённых в системе ФСИН сократилось на 32 тыс. человек // www.kommersant.ru/ [сайт]. 31.01.2023. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5797761> (дата обращения: 01.02.2024).

ализованы через призму актуализации подходов к экономике труда на предприятиях, частично забытого направления, существующего в виде «островков» на крупных производственных предприятиях, имеющих историю со времён СССР.

Во второй части статьи будет рассмотрена текущая ситуация с реализацией функции экономики труда в современных реалиях экономи-

ки и производства по результатам обследования 11 крупных производственных предприятий Российской Федерации (общая численность работников – не менее 400 000 человек – 0,50 % от трудоспособного населения РФ), в которых представлена функция экономики труда. В заключение будут сделаны выводы и предложения.

(Продолжение следует)

Список литературы

1. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. М.: Издательство «Наука», 1982. 377 с.
2. Гастев А.К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. Изд. 2-е. М.: «Экономика», 1972. 478 с.
3. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда: учебник в 2 т. Т. 1. М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. 760 с. ISBN 5-94280-242-4
4. Эренберг Р., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. 800 с. ISBN 0-673-46787-2, 5-211-03607-7
5. Borjas G.J. Labor Economics. 3d ed. New York: McGraw-Hill, 2005. 576 p. ISBN 978-0-07-352320-0
6. Altonji J.G., Shakotko R. Do Wages Rise with Job Seniority? // Review of Economic Studies. 1987. Vol. 54. No. 3. P. 437–459. <https://doi.org/10.2307/2297568>
7. Dickens W.T., Lang K. Labor Market Segmentation Theory: Reconsidering the Evidence // NBER Working Paper. 1992. No. 4087. https://doi.org/10.1007/978-94-011-2938-1_6
8. Gronau R.L. Home Production and Work – The Theory of the Allocation of Time Revisited // Journal of Political Economy. 1977. Vol. 85. No. 6. P. 1099–1123. <http://dx.doi.org/10.1086/260629>
9. Lazear E.P. Personnel Economics: Past Lessons and Future Directions // Journal of Labor Economics. 1998. Vol. 17. No. 2. P. 199–236. <https://doi.org/10.1086/209918>
10. Колосницына М.Г. Экономика труда: Учебное пособие для студентов бакалавриата экономических вузов. М.: ИЧП «Издательство Магистр», 1998. 240 с. ISBN 5-89317-072-5
11. Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (экономическая теория труда): Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2000. 400 с. ISBN 5-16-000146-8
12. Экономика труда: Учебник / А.М. Асалиев, В.Н. Бобков, В.Б. Бычин [и др.]. Москва: ИНФРА-М, 2014. 336 с. ISBN 978-5-16-009415-1 EDN TVYZLT
13. Оно Т. Производственная система Тойоты. Уходя от массового производства. М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2005. 192 с. ISBN 5-902677-04-1
14. Туровец О.Г., Родионова В.Н. Генезис бережливого производства: российские истоки // Организатор производства. 2015. № 2(65). С. 5–12. EDN UANFB
15. Авдеев М.Ю. Теоретический обзор современных подходов к управлению производительностью труда // Теория и практика общественного развития. 2019. № 5(135). С. 38–41. <https://doi.org/10.24158/tipor.2019.5.5> EDN FGZLYM
16. Lochner B., Schulz B. Firm Productivity, Wages, and Sorting // Journal of Labor Economics. 2022. Vol. 42. No. 1. P. 85–119. <https://doi.org/10.1086/722564>
17. Dong X., Hyslop D., Kawaguchi D. Skill, Productivity, and Wages: Direct Evidence from a Temporary Help Agency // Journal of Labor Economics. 2024. Vol. 42. P. 133–181. <https://doi.org/10.1086/728809>
18. Эффективная Россия: производительность как фундамент роста / Р. Алиханов, Д. Бакатина, В. Владимиров [и др.] // Российский журнал менеджмента. 2009. Т. 7. № 4. С. 109–168. EDN KYBGAD
19. Краснопецева И.В. Анализ факторов макро-, мезо- и микроуровня, определяющих динамику производительности труда на промышленных предприятиях // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2019. № 1(36). С. 12–18. <https://doi.org/10.18323/2221-5689-2019-1-12-18> EDN VXMHEW
20. Голованов А.И. Производительность труда как фундамент роста экономики России // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2011. № 4(16). С. 89–96. EDN OORLXP
21. Кузнецова М.Н. Производительность труда как организационный фактор повышения эффективности промышленного предприятия // Вестник Воронежского государственного технического университета. 2014. Т. 10. № 5-1. С. 148–150. EDN TMVAVV
22. Кучина Е.В., Тащев А.К. Методологические подходы к оценке производительности труда на микроуровне // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2017. Т. 11. № 2. С. 42–47. <https://doi.org/10.14529/em170206> EDN YUADNJ
23. Стандартизация и развитие человеческих ресурсов в условиях мобилизационной экономики / Р.А. Долженко, М.И. Плутова, С.Б. Долженко [и др.]. Казань: ООО «Бук», 2023. 272 с. ISBN 978-5-907753-61-7 EDN BPBEIE
24. Долженко Е.Р. Искусственный интеллект и нейронные сети в управлении персоналом // Управление развитием персонала. 2023. № 3. С. 170–178. <https://doi.org/10.36627/2619-144X-2023-3-3-170-178> EDN AWBGRB
25. Долженко Р.А., Долженко С.Б. Нормативная модель управления персоналом компании (часть 1) // Кадровик. 2022. № 11. С. 64–73. EDN OMRZKM

26. Долженко Р.А., Малышев Д.С. Проблемы на пути цифровой трансформации на российских промышленных предприятиях // Вестник НГУЭУ. 2022. № 1. С. 31–51. <https://doi.org/10.34020/2073-6495-2022-1-031-051> EDN MTSFTE
27. Глазьев С.Ю. Условия и стратегия экономической мобилизации в системе воспроизводства российской государственности // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2018. № 2. С. 40–78. EDN USUXJY
28. Прохоров А.П. Русская модель управления: компромисс между системой и населением // Вопросы философии. 2003. № 2. С. 42–52. EDN ONWIQL
29. Малышев Д.С. Эффективность труда персонала организации: сущность, актуальность, подходы к оценке // Казанская наука. 2017. № 12. С. 39–41. EDN YMFVZE

Информация об авторах:

Руслан Алексеевич Долженко – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет (SPIN-код: 8576-4140) (РИНЦ Author ID: 617562) (ResearcherID: J-2847-2015)

Светлана Борисовна Долженко – кандидат экономических наук, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет (SPIN-код: 8557-7373) (РИНЦ Author ID: 148831) (ResearcherID: B-5311-2018)

Владимир Семенович Половинко – доктор экономических наук, заведующий кафедрой региональной экономики и управления человеческими ресурсами, Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского (SPIN-код: 8454-2897) (РИНЦ Author ID: 155877) (ResearcherID: A-4317-2017)

Заявленный вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Авторы ответственны за переписку – Светлана Борисовна Долженко.

Статья поступила в редакцию 22.12.2023; одобрена после рецензирования 13.05.2024; принята к публикации 09.06.2024.

References

1. Strumilin S.G. *Problemy ehkonomiki truda*. Moscow: Publishing House «Nauka»; 1982. 377 p. (In Russ.)
2. Gasteв A.K. *Kak nado rabotat'. Prakticheskoe vvedenie v nauku organizatsii truda*. 2nd ed. Moscow: Publishing House «Ehkonomika»; 1972. 478 p. (In Russ.)
3. Odegov Yu.G., Rudenko G.G., Babynina L.S. *Ehkonomika truda*. Textbook. In 2 Vol. Vol. 1. Moscow: Publishing House «Al'fa-Press»; 2007. 760 p. ISBN 5-94280-242-4 (In Russ.)
4. Ehrenberg R., Smith R. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. Moscow: MSU; 1996. 800 p. ISBN 0-673-46787-2, 5-211-03607-7 (In Russ.)
5. Borjas G.J. *Labor Economics*. 3d ed. New York: McGraw-Hill; 2005. 576 p. ISBN 978-0-07-352320-0
6. Altonji J.G., Shakotko R. Do Wages Rise with Job Seniority? *Review of Economic Studies*. 1987;54(3):437-459. <https://doi.org/10.2307/2297568>
7. Dickens W.T., Lang K. Labor Market Segmentation Theory: Reconsidering the Evidence. *NBER Working Paper*. 1992;(4087). https://doi.org/10.1007/978-94-011-2938-1_6
8. Gronau R.L. Home Production and Work – The Theory of the Allocation of Time Revisited. *Journal of Political Economy*. 1977;85(6):1099-1123. <http://dx.doi.org/10.1086/260629>
9. Lazear E.P. Personnel Economics: Past Lessons and Future Directions. *Journal of Labor Economics*. 1998;17(2):199-236. <https://doi.org/10.1086/209918>
10. Kolosnitsyna M.G. *Ehkonomika truda*. Textbook for undergraduate students of economic universities. Moscow: ICHP Publishing House «MagistR»; 1998. 240 p. ISBN 5-89317-072-5 (In Russ.)
11. Roshchin S.Yu., Razumova T.O. *Ehkonomika truda (ehkonomicheskaya teoriya truda)*. Textbook. Moscow: Publishing House «INFRA-M»; 2000. 400 p. ISBN 5-16-000146-8 (In Russ.)
12. Asaliev A.M., Bobkov V.N., Bychin V.B., et al. *Ehkonomika Truda*. Textbook. Moscow: Publishing House «INFRA-M»; 2014. 336 p. ISBN 978-5-16-009415-1 (In Russ.)
13. Ohno T. *Toyota Production System: Beyond Large-Scale Production*. Moscow: Institute for Complex Strategic Studies; 2005. 192 p. ISBN 5-902677-04-1 (In Russ.)
14. Turovets O.G., Rodionova V.N. The genesis of lean production: Russian origins. *Organizator proizvodstva=Organizer of Production*. 2015;(2(65)):5-12. (In Russ.)
15. Avdeev M.YU. A theoretical review of modern approaches to labor productivity management. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya=Theory and Practice of Social Development*. 2019;5(135):38-41. <https://doi.org/10.24158/tipor.2019.5.5> (In Russ.)
16. Lochner B., Schulz B. Firm Productivity, Wages, and Sorting. *Journal of Labor Economics*. 2024;42(1):85–119. <https://doi.org/10.1086/722564>
17. Dong X., Hyslop D., Kawaguchi D. Skill, Productivity, and Wages: Direct Evidence from a Temporary Help Agency. *Journal of Labor Economics*. 2024;42:133–181. <https://doi.org/10.1086/728809>
18. Alikhanov R., Bakatina D., Vladimirov V. et al. Ehhfektivnaya Rossiya: proizvoditel'nost' kak fundament rosta. *Rossiiskii zhurnal menedzhmenta=Russian Management Journal*. 2009;7(4):109–168. (In Russ.)
19. Krasnopovtseva I.V. The analysis of macro-, meso- and micro-level factors determining the dynamics of labor productivity at the production enterprises. *Vektor nauki Tol'yattinskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ehkonomika i upravlenie=Science Vector of Togliatti State University. Series: Economics and Management*. 2019;(1(36)):12-18. <https://doi.org/10.18323/2221-5689-2019-1-12-18> (In Russ.)

20. Golovanov A.I. Labor productivity as the base of economical growth of Russia. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta=Tomsk State University Journal. Ehkonomika*. 2011;(4(16)):89-96. (In Russ.)
21. Kuznetsova M.N. Productivity as an organizational factor in increasing the efficiency of industrial enterprises. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta=Bulletin of Voronezh State Technical University*. 2014;10(5-1):148-150. (In Russ.)
22. Kuchina E.V., Tashchev A.K. Methodological approaches to the estimation of labor productivity at the micro level. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ehkonomika i menedzhment=Bulletin of the South Ural state university. Series: "Economics and Management"*. 2017;11(2):42-47. <https://doi.org/10.14529/em170206> (In Russ.)
23. Dolzhenko R.A., Plutova M.I., Dolzhenko S.B., et al. Standartizatsiya i razvitie chelovecheskikh resursov v usloviyakh mobilizatsionnoi ehkonomiki. Kazan: Buk LLC; 2023. 272 p. ISBN 978-5-907753-61-7 (In Russ.)
24. Dolzhenko E.R. Artificial intelligence and neural networks in HR management. *Upravlenie razvitiem personala*. 2023;(3):170-178. <https://doi.org/10.36627/2619-144X-2023-3-3-170-178> (In Russ.)
25. Dolzhenko R.A., Dolzhenko S.B. HR management regulatory model of the company (part 1). *Kadrovik=HR Manager*. 2022;(11):64-73 (In Russ.)
26. Dolzhenko R.A., Malyshev D.S. Problems on the way of digital transformation at Russian industrial enterprises. *Vestnik NGUEHU=Vestnik NSUEM*. 2022;(1):31-51. <https://doi.org/10.34020/2073-6495-2022-1-031-051> (In Russ.)
27. Glaz'ev S.Yu. Economic mobilization conditions and strategy in the Russian statehood reproduction system. *Menedzhment i biznes-administrirovanie=Management and Business Administration*. 2018;(2):40-78. (In Russ.)
28. Prokhorov A.P. Russian administration model: compromise between system and population. *Voprosy filosofii*. 2003;(2):42-52. (In Russ.)
29. Malyshev D.S. Labor efficiency of the personnel: essence, actuality, approaches to evaluation. *Kazanskaya nauka=Kazan Science*. 2017;(12):39-41. (In Russ.)

Information about the authors:

Ruslan A. Dolzhenko – Doctor of Economics, Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Ural State University of Economics

(SPIN-code: 8576-4140) (РИНЦ Author ID: 617562) (ResearcherID: J-2847-2015)

Svetlana B. Dolzhenko – PhD in Economics, Head of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Ural State University of Economics

(SPIN-code: 8557-7373) (РИНЦ Author ID: 148831) (ResearcherID: B-5311-2018)

Vladimir S. Polovinko – Doctor of Economics, Head of the Department of Regional Economics and Human Resource Management, Dostoevsky Omsk State University

(SPIN-code: 8454-2897) (РИНЦ Author ID: 155877) (ResearcherID: A-4317-2017)

Authors' declared contribution: all authors made an equivalent contribution to the preparation of the publication.

The authors declare no conflicts of interest.

The author responsible for the correspondence is Svetlana B. Dolzhenko.

The article was submitted 22.12.2023; approved after reviewing 13.05.2024; accepted for publication 09.06.2024.