

А. А. Федченко¹

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК КОМПОНЕНТ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ МНОГОПОЛЯРНОГО МИРА

Многополярность стала неотъемлемой реальностью международных процессов, поэтому она рассматривается нами как базовая установка при исследовании возможности развития стран в современных условиях. Многополярность мира предполагает наличие нескольких центров, являющихся точками экономического роста и потенциальными источниками инновационных преобразований. Мы разделяем позицию А. Г. Дугина, касающуюся Теории многополярного мира, в соответствии с которой в настоящее время происходит ее формирование, что подтверждается многочисленными исследованиями². Начиная с 2000-х годов данная теория стала широко востребованной и активно используемой в международной деятельности многих государств.

Ответом на вызовы многополярности стало создание межгосударственного неформального объединения динамично развивающихся стран, основанного в июне 2006 года в рамках Петербургского экономического форума с участием министров экономики Бразилии, России, Индии, Китая³. Первое расширение этого межгосударственного объединения связано с включением в него в 2010 году ЮАР, после чего оно стало называться БРИКС (*англ.* BRICS). Аналогия в звучании аббревиатуры этого межгосударственного неформального объединения с английским словом *bricks* (кирпичи) связывается с тем, что за счет этих стран во многом будет строиться вся мировая экономика.

БРИКС — расширяющееся и растущее межгосударственное неформальное объединение. При втором расширении к БРИКС присоединились Египет, Иран, ОАЭ и Эфиопия. В 2023 году произошло третье расширение БРИКС, обусловленное тем, что ряд стран подали официальные заявки на вступление в объединение: Алжир (7 ноября 2022 г.), Бангладеш (19 июня 2023 г.), Белоруссия (7 июля 2023 г.), Венесуэла (3 августа 2023 г.), Пакистан (22 ноября 2023 г.). Дальнейшее расширение обусловлено тем, что в 2024 году БРИКС усилило взаимодействие с Танзанией и другими странами Восточной Африки, что связано со вступлением Египта, Эфиопии, Ирана, ОАЭ и Саудовской Аравии в объединение в 2024 году. В настоящее время это межгосударственное объединение состоит из девяти госу-

дарств. Доля суммарного ВВП стран БРИКС в мировой экономике постоянно растет и в 2022 году достигла 31,9 %⁴. По мнению экспертов, данная тенденция сохранится и в будущем, так как для этого имеется достаточно предпосылок.

В своих действиях страны БРИКС опираются на принятую ими в 2020 году Стратегию, одна из целей которой — повышение качества человеческого капитала⁵. В условиях многополярного мира роль человеческого капитала и необходимость непрерывного инвестирования в него возрастают, что обусловлено усилением конкуренции цивилизаций. Инвестиции в человеческий капитал должны быть, как и любые инвестиции, экономически эффективными, то есть окупаемыми. Инвестирование в человеческий капитал в определенной степени зависит от исторических, национально-культурных традиций той или иной страны. В частности, в Указе Президента РФ от 25 января 2023 года № 35 заявлена следующая цель: «Государственная культурная политика призвана обеспечить приоритетное культурное и гуманитарное развитие как основу экономического процветания... дальнейшего развития потенциала общества и личности»⁶.

В соответствии со Стратегией БРИКС предполагается решение ряда задач, касающихся развития человеческого капитала и рассматриваемых в рамках нашего исследования в качестве первоочередных. Это проблемы, связанные с занятостью, в том числе использование гибкого графика и новых форматов работы; установление достойного уровня минимальной заработной платы в каждой из стран БРИКС; повышение производительности труда и квалификации работников. На наш взгляд, ключевой является задача обеспечения занятости населения, так как ее решение связано с доходами работников, обеспечивающими достойный уровень жизни; созданием условий для повышения производительности труда и мобильности работников.

Во многих странах происходит снижение количества занятых в производственных секторах экономики при увеличении их численности в сфере услуг (особенно информационных), что приводит к возрастанию доли квалифицированных работников интеллектуального труда, от которых требуется креативность разработок, гибкость принимаемых решений, конструктивность и толерантность в общении. Потребность в низкоквалифицированной рабочей силе в существенной степени удовлетворяется за счет мигрантов. Иссле-

¹ Профессор департамента психологии и развития человеческого капитала Финансового университета при Правительстве РФ, доктор экономических наук. Автор более 200 научных публикаций, в т. ч.: «Инструментарий оценки и подбора работников в условиях BANI-мира», «Управление вознаграждением в условиях неопределенности», «Траектория развития социального партнерства», «Комплексный анализ социально-трудовой сферы региона» (на *англ. яз.*), «Удаленная работа в условиях использования цифровых технологий: перспективы трансформации», «Ориентированный на человека общественный договор как основа социальной справедливости — ключевая идея доклада МОТ по вопросам будущего сферы труда» и др.

² Дугин А. Г. Теория многополярного мира. Плюриверсум : учеб. пособие для вузов. М. : Академ. проект, 2015.

³ История БРИКС // НКИ БРИКС, Россия. URL: <https://www.nkibrics.ru/pages/history-brics> (дата обращения: 10.02.2024).

⁴ БРИКС. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/БРИКС#/media/Файл:GDP_BRICS_G7.svg (дата обращения: 06.02.2024).

⁵ Стратегия экономического партнерства БРИКС до 2025 года. URL: <https://brics-russia2020.ru/images/114/81/1148133.pdf> (дата обращения: 09.02.2024).

⁶ Указ Президента РФ от 25 января 2023 года № 35 «О внесении изменений в Основы государственной культурной политики, утвержденные Указом Президента Российской Федерации от 24 декабря 2014 г. № 808». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202301250004> (дата обращения: 14.02.2024).

дователи обращают особое внимание на международную добровольную трудовую миграцию, под которой понимается «законодательно регулируемая группа различных по полу, возрасту и профессионально-квалификационным признакам иностранных граждан определенной страны, добровольно принявших решение о поиске работы в иной стране»¹. Такая миграция означает изменение местопребывания людей, вызванное необходимостью улучшения материального положения или желанием более полной профессиональной либо творческой реализации. Международная трудовая миграция может выступать источником пополнения внутренней, которая сложилась значительно раньше, чем внешняя, и занимает большую долю².

Наиболее важными задачами, решение которых повышает эффективность использования миграции в условиях многополярного мира и новой экономической реальности, представляются:

- оперативность получения заинтересованными лицами информации об изменениях в миграционном законодательстве разных стран;

- создание согласованного между странами механизма регулирования миграционных процессов на рынке труда;

- формирование многонационального социума в каждой из стран путем ассимиляции мигрантов.

При всем значении каждой из задач главной, на наш взгляд, является вторая, так как при ее решении будет более четко обозначена область изменения законодательной базы и более успешно налажено взаимодействие мигрантов и местного населения. Россия участвует в международной конкуренции за миграционный приток рабочей силы при соблюдении принципа оптимальности этого процесса. Проблема использования мобильности людей на благо социально-экономического развития становится все более острой, о чем свидетельствует «Отчет о мировой миграции за 2022 год»³. Это связано с тем, что доля мигрантов в численности населения России все больше растет.

Высокая неопределенность социально-экономических процессов и развитие компьютерных технологий способствуют расширению использования нестандартных форм занятости, таких как фриланс, платформенная занятость, отсутствие социальных гарантий и срочного трудового договора⁴. При этом мигранты являются наиболее социально уязвимой группой населения, так как привлечение их к трудовой деятельности осуществляется на основе устной договоренности, не гарантирующей правовую защиту. Исследования Т. К. Блохиной и В. В. Ольховского показали, что «в наименьшей степени ценится час труда работников с неофициальной постоянной занятостью, так как, ра-

ботая свыше 8 часов в день, они получают за час труда в среднем только 75 % от медианы почасовой оплаты труда в их типах поселений»⁵. Использование нестандартной занятости сопряжено со специфическими проблемами, но оно существенно повышает гибкость рынка труда, что важно для всех его субъектов.

Наиболее удобной из нестандартных форм занятости для низкоквалифицированных мигрантов, составляющих основную их часть, является, на наш взгляд, платформенная занятость. Для мигрантов, имеющих средний и высокий уровень квалификации, наиболее предпочтителен фриланс. Фриланс и платформенная занятость в настоящее время, по нашему мнению, представляют наиболее быстро развивающиеся сегменты как российского, так и международного рынка труда, что в значительной степени обусловлено цифровизацией экономики и всей социально-трудовой сферы. Фрилансеры, работая удаленно и самостоятельно выбирая свою локацию, контактируют с заказчиком главным образом дистанционно, что упрощает общение с работодателем, находящимся в другой стране. При сравнении предпочтительности сфер занятости для мигрантов на первое место выходит платформенная, так как работа фрилансера часто связана с интеллектуальной деятельностью, что не для всех мигрантов является приемлемым.

Законодательная база, касающаяся платформенной занятости, находится на стадии становления, но 15 марта 2023 года в первом чтении был принят законопроект № 275599-8, при обсуждении которого возникли серьезные разногласия между профсоюзами и работодателями. «Для содействия регулирования занятости ряд платформ 25 апреля 2023 года подписали Хартию о принципах развития платформенной занятости в России, а также создали Совет цифровых платформ при Российском союзе промышленников и предпринимателей»⁶. При этом отсутствие жесткого правового регулирования позволяет платформенной занятости оставаться гибкой.

Международный опыт показывает, что «именно платформы, опираясь на собственную экспертизу в сфере разработки цифровых продуктов и понимание специфики этого сегмента занятости, могут предложить цифровую (информационную, платформенную) инфраструктуру для создания удобных, простых и эффективных схем реализации партисипаторного участия в востребованных социальных программах»⁷.

В настоящее время многообразие вариантов решения возникающих проблем базируется на использовании современных цифровых технологий и искусственного интеллекта в условиях трансформации миграционных процессов. Таким образом, человеческий капитал во всех его формах является важнейшим компонентом экономического развития многополярного мира.

¹ Андреева А. А. Определение понятий «внешняя трудовая миграция» и «внутренняя трудовая миграция» в рамках социологического исследования // Теория и практика общественного развития. 2015. № 8. С. 18–20.

² Управление человеческими ресурсами (УЧР) : глоссарий / Ю. Г. Одогов, Л. С. Бабынина, М. Н. Кулапов [и др.]. М. : КНОРЭС, 2022. С. 22.

³ Отчет о мировой миграции за 2022 год. URL: <http://publications.iom.int> (дата обращения: 12.01.2024).

⁴ Денисова И. Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшников // Вопросы экономики. 2007. № 9. С. 154–156. URL: <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2007-9-154-156> (дата обращения: 12.01.2024).

⁵ Блохина Т. К., Ольховский В. В. Современные тенденции распространения нестандартной занятости на российском рынке труда // Экономика труда. 2018. № 3. С. 715–724.

⁶ Сазонова М. Цифровая трансформация рынка труда: платформенная занятость в России // Гарант.ру : [информ.-прав. портал]. 2023. 23 июня. URL: <https://www.garant.ru/news/1631366> (дата обращения: 11.09.2023).

⁷ Платформенная занятость: определение и регулирование / О. В. Снявская, С. С. Бирюкова, А. П. Аптекар [и др.]. М. : НИУ ВШЭ, 2021. С. 30.