

И. В. Новикова<sup>2</sup>

## МИНИМИЗАЦИЯ НЕУСТОЙЧИВОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Современные трудовые отношения находятся в стадии перехода на новый качественный уровень. Все меньше предприятий и организаций, особенно вновь создаваемых<sup>3</sup>, придерживаются мирового стандарта, применяемого на протяжении многих десятилетий (пятидневная рабочая неделя, восьмичасовой рабочий день, постоянно определенные выходные дни и др.). Трудовые отношения характеризуются неустойчивостью, выраженной в гибком графике работы, мобильностью рабочего места, многофункциональностью и зачастую невозможностью определить, кто является работодателем того или иного работника<sup>4</sup>, и т. д. Однако это не искусственная созданная неопределенность, она является естественным следствием новых моделей ведения бизнеса и внедрения информационно-коммуникационных технологий. Наблюдается отчетливый тренд замены человеческого труда роботами, компьютерными программами и технологиями<sup>5</sup>. С одной сто-

роны, у работодателя появилась уникальная возможность минимизировать дорогостоящие трудовые ресурсы, с другой — конкурентоспособность современного предприятия напрямую зависит от применения на нем передовых информационно-коммуникационных технологий и интеграции в цифровую экономику<sup>6</sup>.

Каковы негативные последствия такой неустойчивости? Основная, на наш взгляд, — слабая социальная защищенность работника, так как пока не сформированы механизмы социальной защиты и социального обеспечения лиц нетрадиционных форм занятости<sup>7</sup>. Это является следствием недостаточной нормативной обеспеченности и учета новых форм занятости в трудовом законодательстве<sup>8</sup>. Так, в Российской Федерации из множества нестандартных форм занятости отражена только одна — дистанционная<sup>9</sup>. Однако даже ее применение не упрощается, а осложняется данными нормами. Перспективным в данном направлении, на наш взгляд, будет применение международного опыта регулирования новых форм занятости<sup>10</sup>. Такая необходимость обусловлена тем, что Россия включена в процесс формирования глобального рынка труда, который основывается на применении информационно-коммуникационных технологий («работа всегда и везде»)<sup>11</sup>,

<sup>6</sup> Changing business and opportunities for employers' and business organizations, International Labour Office and International Organisation of Employers. Geneva : ILO and IOE, 2019.

<sup>7</sup> Christina Behrendt, Quynh Anh Nguyen Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work. Geneva : ILO, 2018.

<sup>8</sup> Новикова И. В., Локтюхина Н. В. Регулирование рынка труда и занятости населения в условиях развития информационно-коммуникационных технологий. // Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 1. С. 45–57.

<sup>9</sup> Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ. Гл. 49.1. Особенности регулирования труда дистанционных работников.

<sup>10</sup> Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда / гл. науч. ред. В. Н. Бобков. М. : РеалПринт, 2017. С. 313–324.

<sup>11</sup> Working anytime, anywhere: The effects on the world of work.

<sup>2</sup> Ведущий научный сотрудник Центра стратегических исследований Института математических исследований сложных систем МГУ им. М. В. Ломоносова, доцент кафедры финансовой стратегии Московской школы экономики, доктор экономических наук. Автор 120 научных публикаций, в т. ч.: «Гибкая занятость как форма реализации способности к труду „информационного человека“», «Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке России», «Регулирование рынка труда и занятости населения в условиях развития информационно-коммуникационных технологий» (в соавт.), «Стратегирование занятости населения как механизм минимизации ее неустойчивости», «Стратегическое управление трудовыми ресурсами предприятия», «Автоматизация процессного управления как механизм сокращения неустойчивости занятости населения» (в соавт.) и др.

<sup>3</sup> Bernhardt A. Labor Standards and the Reorganization of Work: Gaps in Data and Research. Berkeley : IRLE Working Paper, 2014.

<sup>4</sup> Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Luxembourg ; Geneva, 2017. doi : 10.2806/372726.

<sup>5</sup> Работать ради лучшего будущего — Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда Международное бюро труда — Женева: МБТ, 2019 г. С. 21.

и отсутствие законодательных норм регулирования современных трудовых отношений или их несовпадение с международным законодательством снижает конкурентоспособность российских работников и не позволяет нашей стране занять достойное место на глобальном рынке.

Второе следствие — нарушение стабильности всего социального развития, от создания семей до разработки карьерных стратегий. Неуверенность в будущем не позволяет сформировать основные жизненные планы человека, а соответственно и всего общества в целом.

В связи с этим минимизация неустойчивости возможна при условии разработки стратегий от глобального до личного уровня, в которых будут согласованы интересы всех субъектов<sup>1</sup>, а затем последовательного и четкого стратегического управления трудовыми ресурсами. Построение стратегии позволит обозначить основные тренды развития, миссию, видение, определить приоритеты дальнейшего развития, основанные на имеющихся конкурентных преимуществах, поставить цели и задачи<sup>2</sup>. С учетом глобальной стратегии необходимо разработать национальные, региональные и корпоративные стратегии. Это позволит увидеть перспективный спрос на трудовые ресурсы, что, в свою

очередь, повысит эффективность системы образования и подготовки кадров, отдачу от человеческого капитала<sup>3</sup>.

Таким образом, минимизация неустойчивости современных трудовых отношений благодаря разработке стратегии и осуществлению стратегического управления трудовыми ресурсами позволит:

— повысить эффективность деятельности и конкурентоспособность предприятий за счет того, что они будут отчетливо представлять свое будущее не только в текущем периоде, но и на долгосрочную перспективу;

— своевременно сформировать заказ на подготовку и переподготовку профессиональных кадров, что повысит эффективность системы образования, увеличит отдачу от нее, позволит развиваться производству благодаря найму квалифицированного персонала;

— снизить неопределенность, выстроить карьерные траектории работников, адаптировать систему образования и подготовки кадров, сформировать эффективное долгосрочное производство, адаптирующееся под происходящие текущие и будущие изменения;

— разрабатывать и проводить действенную социальную политику, обеспечивающую достойный труд<sup>4</sup> и достойный уровень жизни всех членов общества.

<sup>1</sup> *Kvint V. Strategy for the Global Market: Theory and Practical Applications.* N. Y. ; L. : Routledge-Taylor & Francis, 2015.

<sup>2</sup> *Квинт В. Л. Концепция стратегирования.* СПб. : СЗИУ РАНХиГС, 2019.

<sup>3</sup> *Новикова И. В. Стратегирование занятости населения как механизм минимизации ее неустойчивости // Уровень жизни населения регионов России.* 2018. № 2. С. 71–77.

<sup>4</sup> *Работать ради лучшего будущего. Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда.* Международное бюро труда. Женева : МБТ, 2019. С. 21.