

КОНТУРЫ ПРЕДМЕТНОЙ ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Р.А. Долженко

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург, Россия

В статье проведен анализ особенностей выделения предметной области экономики труда в современных условиях. Показано, что экономику труда можно рассматривать как научное направление, сферу профессиональной деятельности, образовательную специализацию. Проанализировано текущее состояние дел в научной сфере экономики труда в РФ: представленность научных школ, наличие профильных журналов, диссертационных советов и др. Рассмотрены результаты работы по разработке профессионального стандарта «специалист по экономике труда», показаны основания признания данного стандарта как легитимного для практики профессиональной деятельности. Описана образовательная среда, предоставляющая образование по направлению «экономика труда». Сделаны выводы о том, что в силу размывания фокуса развития, а также активной диффузии «управления персоналом» в несвойственные профессиональной деятельности области происходит упрощение содержания науки и образовательной специализации «экономики труда». Без должного обоснования места и роли деятельности специалистов по экономике труда на предприятиях, актуальных и релевантных исследований в данной области, подготовки нового образовательного стандарта в рамках ФГОС 3++ по профилю «экономика труда», можно констатировать исчезновение данной профессиональной области в среднесрочной перспективе.

Ключевые слова: экономика труда, профессия, профессиональный стандарт, область научной деятельности, образовательная программа, высшее образование, дополнительное профессиональное образование.

Введение

В настоящее время происходит значительное количество изменений в организационной деятельности как в России, так и за рубежом. Они проявляются точечно, но накапливаются и в итоге трансформируют профессиональную деятельность специалистов различных отраслей. Внедрение подобных изменений, появление новых профессий, исчезновение старых размывает границы между ними, деформализуют традиционные требования к деятельности различных специалистов в организациях. В этих условиях необходима стандартизация базовых, основополагающих функций, которые определяют содержание конкретных профессий, остаются неизменными в силу их фундаментального значения для трудовой деятельности. Многие промышленные предприятия используют собственные внутренние документы, которые описывают функции работников конкретных профессий, одной из которых является «экономист по труду». Как правило, регламентация данной деятельности основывается на разработках, сформированных ещё во 2 половине XX века, в условиях неактуальной в настоящее время общественной формации и экономической системы, она учитывает условия конкретной организационной деятельности, но не отражает фундаментальные особенности, общественные, экономические и управленческие тренды, необходимость выстраивания системы обучения соответствующей профессии в высших учебных заведениях с учётом требований практики. Так, например, название должности «экономист по

труду» уже не отражает в полной мере содержание данной деятельности, так как оно было сформировано под другие целевые требования, сосредотачивалось лишь на экономических аспектах труда. В современных условиях более актуальным будет обозначение данного вида профессиональной деятельности как «специалист по экономике труда». Кроме того, часть традиционного функционала экономистов по труду, например, связанного с оплатой труда, все больше реализуется специалистами по управлению персоналом. А как показывают наши исследования, данный сектор профессиональной деятельности достаточно большой (по нашим оценкам в РФ более 300 тысяч специалистов по управлению персоналом [1]). Налицо профессиональная оккупация более сильного сектора по отношению к более слабому. В связи с этим необходимы пересмотры представлений о содержании данной профессии, актуализация ее функционального наполнения, стандартизация требований профессиональной деятельности специалиста по экономике труда для конкретизации профессиональных границ.

Целью данной работы является аргументация необходимости более четкого выделения границ предметной области экономики труда в современных условиях, которые сформировали потребность в создании профессионального стандарта «специалист по экономике труда». За пределами анализа останется актуальность системы профессиональных квалификаций, так как она обладает как несомненными достоинствами, так и очевидными не-

достатками, которые в зависимости от фокуса внимания могут значительно повлиять на результаты исследования.

Традиционные представления об экономике труда

Из содержания компонентов понятия «экономика труда» следует, что речь идет об экономических отношениях, которые реализуются в сфере труда. Объектом в данном случае является труд, а предметом – те экономические отношения, которые с ним связаны. Однако в свете происходящих в обществе изменений не все так однозначно. В ряде случаев сама трудовая деятельность все больше размывается, некоторые исследователи предлагают использовать применительно к новым формам трудовых отношений понятие квазитрудовые отношения, так как они характеризуются качествами и других видов отношений с работодателем: социально-психологическими, предпринимательскими, экономическими, потребительскими и т. д. [2]. Но данная особенность является темой для другого рассмотрения, мы же сосредоточимся на предметной области экономики труда, которая достаточно четко была ограничена ещё в первой половине XX века, но явно требует актуализации. Предмет экономики труда как вида профессиональной деятельности ограничивается дисциплинарными рамками науки «экономики труда». Выделим ключевые особенности данного научного направления:

1) экономика труда — это часть экономической науки, которая обеспечивает научно-методологические основания эффективного планирования и использования трудовых ресурсов, выстраивания трудовых процессов на общегосударственном (федеральном), региональном, отраслевом и/или межотраслевом уровнях, уровне отдельного предприятия, его структурных подразделений, а также на уровне отношений между конкретными субъектами труда;

2) в силу того, что объектом экономики труда является труд, которые выступает неизменным элементом любого производства на текущем уровне развития общественных отношений, данная область деятельности в том или ином виде представлена во всех сферах экономики;

3) сама наука экономика труда исследует определенный круг проблем (организационно-функциональных, финансово-бюджетных, социально-правовых и др.), имеющих место в любом виде деятельности.

Все это говорит о фундаментальном характере проявления предметного поля экономики труда в современных общественных отношениях. А значит существуют основания для универсальной разработки, внедрения, методологической поддержки и нормативно-правового регулирования вопросов в области экономики труда.

Какие приоритетные направления экономики

труда являются наиболее востребованными в настоящее время в профессиональной и научной среде? С нашей точки зрения к таковым можно отнести:

– выявление основных тенденций развития рынка труда (уровень занятости, структура и активность трудовых ресурсов и т. п.);

– изучение механизмов реализации государственной (федеральной и региональной) политики и оценка ее влияния на сферу трудовых отношений;

– оценка наиболее важных качественных и количественных параметров трудовой деятельности, факторов их формирования и практической реализации;

– анализ и прогнозирование различных процессов, оказывающих влияние на сферу трудовых отношений и социального партнерства в сфере труда;

– систематизация процессов управления трудом и их регулирование на различных уровнях (федеральном, региональном, отраслевом, предприятий и их структурных подразделений);

– организация и нормирование труда, моделирование трудовых процессов, исследование закономерностей из построения, факторов и условий повышения их эффективности;

– определение методологических основ формирования системы базового вознаграждения за труд (оплата в зависимости от объема и сложности выполняемой работы, компенсационные выплаты за условия труда и т. п.) с учетом регионального регулирования заработной платы в разрезе видов производственной деятельности, категорий персонала и т. п.;

– построение системы материального стимулирования за достижение установленных показателей эффективности трудовой деятельности через премии, бонусы и т. п.;

– управление расходами на персонал (бюджетирование);

– текущее и перспективное (стратегическое) планирование трудовых показателей и др.

Что можно сказать по поводу представленного перечня? Во-первых, существует мнение, что экономика труда как наука должна быть представлена как экономическая теория труда и сосредотачиваться на макроуровневых аспектах трудовых отношений [3]. Прикладной микроуровень включает в себя значительный объем межпредметных областей (управления, психологии, социологии), затрагивающих деятельность работников в организации и к экономике может быть отнесён с натяжкой. Решить данное разграничение легко, если ввести по примеру экономики разграничение на микро- и макроуровнях через распределение предметных областей микроэкономики труда и макроэкономики труда [4].

Во-вторых, последние годы увеличивается ин-

интерес практики к вопросам аналитики, ее визуализации, нахождения корреляции между трудовыми показателями, важными для бизнеса. Подобная деятельность обозначается как «HR-аналитика», хотя по факту, она и так представлена в предметном поле экономики труда, связанном с оценкой наиболее важных качественных и количественных параметров трудовой деятельности, и их связей с общими результатами деятельности организации, как правило, через категорию производительности труда. Отметим, что данная тема позиционируется исключительно как часть менеджмента, управления персоналом, при этом игнорируется тот факт, что подобные наработки велись и продолжают вестись в рамках экономики труда. Зачем называть по-новому объект, имеющий традиционное применение и ранее?

Как верно отметил в своей работе А.И. Рофе, экономику труда можно рассматривать с 3-х разных, но концептуально связанных позиций: как научное направление, как сфера профессиональной деятельности, как образовательный профиль [5]. Рассмотрим каждую из них отдельно и оценим перспективы ее развития.

Экономика труда как научное направление

Как можно оценить эффективность исследований в области экономики труда? В последние годы науку оценивают через призму наукометрических подходов. Но подобная оценка осложняется трансформацией значения науки как вида профессиональной деятельности. В рамках выделения этапов развития науки, представленных в табл. 1, экстраполируем место исследований в области экономики труда.

На что нужно обратить внимание в контексте научных исследований в области экономики труда?

1. Устойчивый рост затрат на исследования. Не только потому что наука требует все большего финансирования для проведения усложняющихся исследований, но из-за того, что разработки являются двигателями экономического роста и стимулируют частное финансирование. Одна из целей, сформулированная Президентом в рамках майских указов, касалась роста производительности труда. Она не была достигнута, в новых майских указах подобная цель и подобные количественные критерии больше не используются, на первый план выходят другие более качественные показатели, например, рост продолжительности жизни. Актуальные темы, связанные с ростом производительности труда, по инерции могут привлекать внимание бизнеса, регулятора научно-технологического развития, но уже сейчас можно обозначить потребность в качественных тематиках исследований в области экономики труда.

2. Все большее доминирование экономических критериев эффективности исследований. В количественном выражении это приводит к росту значения наукометрии и количества патентов, особенно в международном контексте. Ближайшие годы значение достижения наукометрических показателей учеными сохранится, с постепенным переходом к оценке количества, качества и востребованности результатов интеллектуальной деятельности, которые генерирует наука.

3. Перепроизводство знаний и быстрое устаревание знаний. Условный «срок жизни» научной

Таблица 1

Этапы развития науки и трансформация парадигмы экономики труда

Период	1930–1950	1960–1980	1990–2000	2010 – по настоящее время
Название этапа	Большая наука	Полезное знание	Наука + технологии + инновации	Наука 2.0
Миссия науки, научная парадигма	«Классическая миссия науки», крупные космические, «ядерные» проекты, «Pipeline Model for Science Investment» (линейная модель НИОКР)	Миссия науки – создавать новые виды деятельности и обеспечивать конкурентоспособность. Критика деления на фундаментальную и прикладную науку.	«Новая миссия» исследований: решение сложных социальных проблем за счет комбинирования ключевых технологий и социальных инноваций	Постклассическая парадигма (наука не только для понимания, но и преобразования мира), трансляционная наука, открытая наука, цифровизация, Big Data, AI
Парадигма экономики труда	Описательные исследования отдельных сторон труда на макроуровне	Вопросы повышения производительности труда работников, удовлетворённости трудом	Переориентация исследователей на макроуровень рынка труда, занятости, объединение проблематики экономики труда и социально-экономических отношений	... Концепция не сформирована, необходимо целеполагание и самоопределение в контексте общей миссии науки

публикации, в течение которого она генерирует реальные цитирования, составляет в среднем 3–5 лет. Необходима четкая установка на прекращение цитирования ради цитирований, накручивания наукометрических показателей по отдельным публикациям. Каждые 3–5 лет ученый должен актуализировать свою научную повестку, с учетом вызовов научно-технологического развития.

4. Специализация прогрессивной науки на реализацию научных революций и ускорение их наступления. Наука должна заниматься не описанием текущих трендов, социально-экономических показателей, а проработкой вопросов в рамках наступающих технологических революций. Например, тот же вопрос повышения производительности труда был не решен во многом потому, что цель не была декомпозирована и каскадирована вниз в том числе на научном уровне с проработкой механизмов повышения производительности труда за счет цифровизации, оптимизации, новых подходов через призму экономики труда. Нужна синхронизация усилий исследователей, в первую очередь в регионах на актуальных прорывных тематиках во фронтире науки.

5. «Лидеры забирают все». В настоящий момент большая часть ресурсов, которые используются для реализации науки в области экономики труда, осела в Москве, а также отдельных регионах, которые сильны научными школами. Без консолидации усилий размытие ресурсов и их истощение может привести к ликвидации очагов активностей в области экономики труда в регионах, даже тех, в которых сосредоточены производственные мощности.

6. Рост международной интеграции, для реализации прорывных исследований необходима международное сотрудничество, вхождение в коллаборации. Достижение роста наукометрических показателей ученых в зарубежных базах на текущем уровне развития российской науки экономики труда возможно за счет вхождения в сильные объединения с представителями иностранной науки. В остальных случаях налицо так называемая «провинциальная» наука (в представлении М. Соколова).

Научное представление о той или иной области деятельности определяется в рамках методологии Лакатоса наличием определённых научно-исследовательских программ, которые поддерживаются внутри конкретных научных школ.

Под научной школой мы будем понимать сформированное сообщество представителей научного направления в стране, которые придерживаются схожих идей, осуществляют их освещения в научных изданиях (через статьи, монографии, выступления на конференциях). Ключевыми критериями сформированной научной школы с нашей точки зрения являются: а) наличие лидера школы; б) сфокусированность научных исследований представителей на общей теме; в) общая принад-

лежность к одной территории, с которой позиционируется школа; г) продолжительное (не менее 3 лет) освещение ключевой темы в научных изданиях; д) прикладная применимость результатов научных изысканий в экономике компании/региона/отрасли/страны; е) выделение наличия научной школы в оценках ученых по экономике труда (дополнительный критерий).

В области экономики труда в РФ сейчас есть несколько оформленных полноценных научных школ, в первую очередь, расположенных в Москве, функционирующих при разных вузах. Самые крупные из них:

А) НИУ «Высшая школы экономики». Она представлена – Лабораторией исследований рынка труда (ЛИРТ), которую возглавляет Рощин С.Ю. и Центр трудовых исследований там же (ЦТИ), который возглавляет Гимпельсон В.Е. (зам. ЦТИ Капелюшников Р.И.). В числе преимуществ данной школы – очень мощный научный базис, освещение результатов исследований в лучших журналах РФ и мира, ежегодное проведение летней школы для исследователей в области экономики труда со всей страны, наличие собственной лонгитюдной базы данных, которую можно анализировать с разных сторон. В числе зон роста – низкая применимость результатов исследований для практики, бизнеса и банальность некоторых тем исследований.

Б) Российский экономический университет им. Плеханова. Он представлен школой «Управление человеческими ресурсами», которую возглавляет Одегов Ю.Г. 14 лет. В числе преимуществ данной школы её история, сосредоточенность на актуальных с точки зрения науки тематиках управления персоналом. В числе зон роста – зависимость школы от ее лидеров (Одегова Ю.Г., Бобкова В.Н.), без которых она потеряет позиционирование, крен в сторону управления человеческими ресурсами, отход от экономики труда.

В) Центр исследований социально-трудовых отношений МГУ, который возглавляет Колосова Р.П. Открытой информации о данной структуре при кафедре экономики труда и персонала нет, ее руководитель – известный в кругах экономистов по труду ученый, который стоял у истоков создания профильной кафедры в МГУ, она до сих пор продолжает заниматься научной деятельностью, начала более активно публиковаться в рейтинговых российских журналах по экономике. Сделана попытка реанимировать данное направление через реинкарнацию в виде «экономики персонала» [6]. Представлена концепция «новой экономики труда» [7]. Реализована возможность сотрудничества с представителем другой школы в части публикационной деятельности (с Бобковым В.Н. [8], с Рощиным С.Ю. [9]).

Это основные ключевые школы экономики труда, существующие в Москве. Нельзя обойти

стороной тот факт, что к ним можно также отнести научные школы НИИ Труда, АТиСО и др., их представленность в академической сфере в последние годы несколько снижена. Однако стоит отметить, что данное научное направление представлено и в регионах. Можно с уверенностью говорить о существовании: Воронежской школы (руководитель Федченко А.А.), Омской школы (руководитель Половинко В.С.), Новосибирской школы (руководитель Сотникова С.И.), Байкальской школы (руководитель Озерникова Т.Г.), Томской школы (ранее ее возглавлял Гага В.А.) и др.

Далее. Если посмотреть на паспорт научных специальностей, то можно увидеть пересечения и в части науки. Менеджмент (п. 10 в паспорте) + экономика труда (раздел 6) имеют несколько перекликающихся пункта паспорта специальностей. Большая часть защищаемых в последние годы диссертаций по экономике труда тяготеет к гуманитарному блоку наук, в них все меньше экономики труда, статистики, эконометрики. Уменьшается и количество диссертационных советов по экономике труда, по состоянию на 09.06.2018 в РФ действует 12 диссертационных советов, из них 7 в Москве. По менеджменту их уже 14, из них 6 в Москве.

Какие специализированные научные журналы по экономике труда представлены в российском публикационном поле? По профилю, тематический, ВАК-журнал – лишь 1 («Экономика труда»), также сюда можно отнести журнал с более широким предметным полем – «Труд и социальные отношения». С учётом того, что данные журналы не учитываются при оценке эффективности деятельности научно-педагогических работников в ряде ведущих организаций, предполагают платность публикации, можно сделать вывод не о самой высокой научной значимости журналов. Есть несколько изданий в смежном предметном поле, которые публикуют работы по экономике труда (Кадровик, Мотивация и оплата труда, Нормирование и оплата труда в промышленности и др.), но все они не входят в перечень ВАК. Из 28 журналов, включённых в перечень Russian Science Citation Index (русскоязычный сегмент ядра РИНЦ) по экономике, публикация работы по экономике труда возможна, но затруднительна, в силу возможного несоответствия тематике журналов. Максимум, что могут позволить себе ученые-экономисты по труду – это публикации в вестниках и прочих вариантах вузовских изданий, входящих в перечень ВАК.

Таким образом, возможности публикационной активности исследователей в области экономики труда ограничены. Зарубежные издания этого предметного поля, входящие в реферативные базы, находятся в топ-рейтинге журналов, публикацию для них могут подготовить единицы научных коллективов страны. Напрашивается вывод о

необходимости создания и развития профессионального научного журнала по экономике труда, в котором будут публиковаться избранные работы учёных из России, но уровень публикуемых в нем работ должен быть максимально высок по меркам отечественных изданий.

Еще один аспект научного направления экономики труда связан с грантами по данной тематике. Как известно, ключевыми конкурсами на гранты в нашей стране являются: основные конкурсы РФФИ, основной конкурс РНФ, конкурс Фонда Президента для молодых ученых. Анализ показывает, что тематика, связанная с экономикой труда, не находит поддержки со стороны обозначенных фондов. Тема «труда» обладает крайне низким научным потенциалом с точки зрения экспертов данных фондов, и подобные заявки практически не получают финансовую поддержку. Последний оплот для экономистов по труду, который демонстрирует потенциал к выигрышу подобных заявок, связан с темой нестандартной занятости и ее прекаризации, но как было отмечено ранее, действует правило «победители забирают все», по данным темам крупные гранты выигрывают только ученые из г. Москва, региональные исследователи довольствуются победами в региональных конкурсах по данным темам.

Подведем итоги: наука «экономика труда» находится в состоянии значительного упадка как за счет уменьшения инфраструктурной поддержки со стороны государства, так и снижения научной активности ученых в этой предметной области. Она имеет значительные перспективы в зарубежной научной повестке, есть возможности издавать научные работы в высокорейтинговых зарубежных журналах, но для того, чтобы российские ученые могли подготавливать работы такого уровня, необходим качественный скачок, ресурсов для которого, увы, нет. Для крупных научных школ, сосредоточенных в г. Москва, характерна низкая организационная активность, ограниченная сложившимися мероприятиями.

При этом как наука экономика труда в мировой научной среде представлена достаточно ярко. Это проявляет себя как в количестве научных статей, опубликованных учеными из разных стран, так и в наличии высокорейтинговых научных изданий по экономике труда в списке лучших реферируемых журналов (среди них такие как «Labour Economics», «IZA Journal of Labor Economics», «Industrial and Labor Relations Review» и др.). Тема экономики труда в зарубежной науке актуальна до сих пор, высокоцитируемые работы в этой области были опубликованы как достаточно давно, например, работа М. Segal в 1986 году [10], так и уже в XXI веке [11]. Ежегодно публикуется от 10 до 20 научных работ в изданиях, которые индексируются в WoS.

Если в области науки с экономикой труда не

все так хорошо, то как обстоят дела с данной профессиональной областью?

Экономика труда как сфера профессиональной деятельности

Данная область по-прежнему существует и она предполагает выделение отдельного профессионального стандарта «Специалист по экономике труда», который был разработан в 2016–2018 гг. в соответствии с макетом профессионального стандарта и методическими рекомендациями по разработке профессиональных стандартов, утверждёнными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Значение процесса стандартизации деятельности Специалиста по экономике труда крайне велико, в силу того, что ее содержание будет сохраняться, связывать между собой все другие виды трудовой деятельности работников организации. В среднесрочной перспективе можно говорить о вероятной частичной автоматизации базовых функций Специалиста по экономике труда, которая существенно не снизит актуальности требования к необходимости понимания базовых экономических основ трудовой деятельности в любых отраслях и форматах, вне зависимости от того, осуществляются они гибко, дистанционно, разово, персонализировано или через специализированные IT-решения и т. д. При этом, появление должностей, сопровождающих процесс автоматизации нормирования труда, предъявляет новые требования к специалистам в области экономики труда, включению в их обязанности таких функций, как оптимизация процедур, описание бизнес-процессов, регламентов и т. д. Данные тенденции учтены в настоящем профессиональном стандарте и представлены в соответствующих обобщённых трудовых функциях.

В соответствии с «Уровнями квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов», утверждёнными Минтрудом России, специалистов по экономике труда решено отнести к 5–8 уровням квалификации.

В ходе работы над профессиональным стандартом нами были выделены приоритетные направления экономики труда, наиболее актуальные и востребованные в профессиональной среде на настоящий момент времени, в частности:

- выявление основных тенденций развития рынка труда (уровень занятости, структура и активность трудовых ресурсов и т. п.);
- изучение механизмов реализации государственной (федеральной и региональной) политики и оценка ее влияния на сферу трудовых отношений;
- оценка наиболее важных качественных и количественных параметров трудовой деятельности, факторов их формирования и практической реализации;
- анализ и прогнозирование различных процессов, оказывающих влияние на сферу трудовых

отношений и социального партнерства в сфере труда;

- систематизация процессов управления трудом и их регулирование на различных уровнях (федеральном, региональном, отраслевом, предприятий и их структурных подразделений);

- организация и нормирование труда, моделирование трудовых процессов, исследование закономерностей из построения, факторов и условий повышения их эффективности;

- определение методологических основ формирования системы базового вознаграждения за труд (оплата в зависимости от объема и сложности выполняемой работы, компенсационные выплаты за условия труда и т. п.) с учетом регионального регулирования заработной платы в разрезе видов производственной деятельности, категорий персонала и т. п.;

- построение системы материального стимулирования (дополнительной мотивации) за достижение установленных критериев (показателей) эффективности трудовой деятельности (премии, бонусы и т. п.);

- управление расходами на персонал (бюджетирование);

- текущее и перспективное (стратегическое) планирование трудовых показателей и др.

В целях формализации вышеуказанных направлений, а также обеспечения их взаимного синхронизации с системой профессиональных квалификаций и компетенций по всем направлениям (видам) экономической деятельности, подготовлена концептуальная структурно-функциональная модель Проекта профессионального стандарта «Специалист по экономике труда» (см. рисунок), включающая декомпозицию трудовых функций (по уровням квалификации), сгруппированных в разрезе основных областей (блоков) экономики труда:

1 блок. Организация и нормирование труда;

2 блок. Организация оплаты труда и материального стимулирования;

3 блок. Планирование обеспеченности трудовыми ресурсами;

4 блок. Анализ рынка труда.

Разработанный профессиональный стандарт позволит молодым людям при выборе своей будущей профессии лучше представить перспективу и оценить возможности своего профессионального развития, понять, каким именно аспектам трудовой деятельности будет посвящено обучение в высшем учебном заведении, какие знания, навыки, умения будут у него сформированы [12]. Уже работающие специалисты по экономике труда различных организаций смогут определить для себя направления развития и повышения профессиональной квалификации, сформировать индивидуальный план профессионального роста. Работодатели смогут провести аудит профессиональной деятельности в области экономики труда в своей

		Области экономики труда									
		Мониторинг рынка труда	Организация оплаты труда и материального стимулирования	Планирование обеспеченности трудовыми ресурсами	Организация и нормирование труда						
		Анализ структуры трудовых ресурсов	Мониторинг уровня занятости трудовых ресурсов/спроса на труд, уровня оплаты труда	Управление эффективностью использования трудовых ресурсов	Система оплаты труда	Система материального стимулирования	Планирование численности персонала	Планирование расходов на персонал	Организация труда	Нормирование труда	
8	Обобщенная трудовая функция	Определение и реализация стратегии использования трудовых ресурсов на региональном (муниципальном) и отраслевом (холдинговом) уровнях									
		Управление деятельностью специализированной региональной или отраслевой (холдинговой) организации в области экономики труда, научной организации труда									
7	Трудовые функции	Организация работы по разработке и утверждению организационных, нормативно-правовых, методических и других документов в области экономики труда									
		Разработка и реализация стратегии (мероприятий, дорожных карт) по повышению производительности труда и качества жизни на региональном (муниципальном), отраслевом (холдинговом) уровне									
6	Обобщенная трудовая функция	Управление операционной деятельностью в области экономики труда предприятия									
		Формирование и реализация единой политики в области организации, нормирования и оплаты труда персонала на региональном (муниципальном) и отраслевом (холдинговом) уровнях									
5	Трудовые функции	Оценка влияния кадрового состава организации на технико-экономические показатели работы отрасли	Оценка показателей рынка труда и разработка предложений по его развитию на региональном уровне	Оценка, планирование, контроль показателей использования трудовых ресурсов	Организация формирования системы оплаты труда	Формирование системы материального стимулирования	Организация работ по управлению затратами на персонал	Организация работ по управлению численно-квалификационным составом работников	Организация работ по управлению расходами на персонал	Управление работами по разработке нормативов по труду	
		Планирование новых и перспективных профессий/должностей	Формирование отчетности (аналитической, статистической) по использованию трудовых ресурсов и динамике рынка труда	Анализ структуры трудовых ресурсов организации, определение потребности в трудовых ресурсах	Анализ показателей рынка труда (структура трудовых ресурсов, уровень занятости, динамика рынка труда и др.)	Анализ и отчетности по трудовым показателям в рамках отрасли (холдинга)	Формирование системы оплаты труда персонала	Формирование системы квалификационного персонала	Планирование расходов на персонал	Ведение работ по организации труда	Ведение работ по нормированию труда
5	Обобщенная трудовая функция	Сбор, обработка и хранение данных по экономике труда									
		Консолидация данных по экономике труда									
5	Трудовые функции	Выполнение formalизованных расчетов, вчислительных и учетных работ по экономике труда									
		Ведение баз данных по экономике труда									
		Участие в проведении статистических обследований, наблюдений, опросов, анкетирования и первичная обработка их результатов в соответствии с заданным алгоритмом/инструкцией									
		Составление баланса рабочего времени и контроль его соблюдения									
		Осуществление мероприятий по разработке и анализу нормативов по труду									

Уровни профессионального стандарта «специалист по экономике труда» и направления деятельности в рамках профессии

организации, выбрать для внедрения наиболее эффективные направления деятельности специалистов по экономике труда, независимо от территории своего присутствия. Образовательные учреждения и органы управления образованием на всех уровнях – создать систему образовательных стандартов, релевантных запросам реального сектора экономики.

В ходе обсуждения данного профессионального стандарта был выделен ряд проблем. Во-первых, нет определенности в том, какой части организационной структуры должна принадлежать данная профессиональная область. В ряде компаний экономисты по труду работают в подразделениях по работе с персоналом, в других – в планово-экономических подразделениях. Во-вторых, круг деятельности современных экономистов по труду связан с вопросами оплаты труда, а так как крупные компании перенимают зарубежные подходы к организационному проектированию, в которых данный функционал сосредоточен в блоке «Compensation and benefits» (аббревиатура «C&B») системы управления персоналом. Как результат профессиональная деятельность «экономика труда» в таких компаниях размывается в структуре управления персоналом. Некоторые эксперты в области трудовых отношений предсказывают скорую автоматизацию данной профессиональной сферы за счет ИТ-решений, позволяющих в автоматическом режиме рассчитывать размеры вознаграждений по любому количеству работников. Но до тех пор, пока этого не произошло, а также из-за того, что на промышленных предприятиях по-прежнему повсеместно распространен функционал экономистов по труду, занятых расчетами заработной платы, данная функция должна быть сохранена и выделена в отдельных уровнях квалификации.

Наконец, отметим, что целесообразность разработки профессионального стандарта «Специалист по экономике труда», наряду с уже существующим профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом», не вызывает сомнения. Несмотря на пересечение между их отдельными трудовыми функциями, именно экономика труда затрагивает экономический базис трудовых отношений, в то время как управление персоналом – их формы и связь с другими качествами жизни работников в организации.

Экономика труда как направление образовательных программ

«Экономика труда» как профиль подготовки по направлению 38.03.01 в бакалавриате и 38.04.01 в магистратуре реализуется в небольшом количестве вузов страны. Отдельные вузы обучают по программам с подобным названием в рамках направления «Управление персоналом» 38.03.03 в бакалавриате и 38.04.03 в магистратуре. Среди них, ГУУ (38.03.03 и 38.04.03), УрГЭУ (38.03.01 и

38.04.01), СПбГЭУ (38.04.01), НГУЭУ (38.04.03), «СГУ имени Н.Г. Чернышевского» (38.04.01) и др. Отметим, что для подобных программ используются и другие названия, например, «Экономика персонала», «Экономика человеческих ресурсов», «Экономика и управление персоналом». Таким образом, образование по профессии экономист по труду можно получить в вузе по направлениям «Экономика» или «Управление персоналом». Напрашивается вывод, что «чистая» экономика труда может быть обеспечена в 1 случае, во 2 – идет явный уклон в управление персоналом.

Количество специалистов, получивших высшее образование по специальности «экономика труда» в целом по РФ определить не представляется возможным по причине отсутствия таковых в открытом доступе (открытые данные, представленные Минобрнауки РФ, приводятся только по укрупненной группе специальностей «Экономика и управление»).

Таким образом, возможности получить высшее образование по профилю, позволяющему работать экономистом по труду, у абитуриентов крайне ограничены. Лишь в нескольких регионах страны можно поступить в вуз по профилю, близкому данной предметной сфере (управление персоналом с акцентом на экономике труда).

Дополнительной базой обеспечения наличия компетенций у работников, работающих по специальности «Экономики труда» и не имеющих профильного образования, является их обучение с использованием различных форм дополнительной подготовки по программам профильной тематики. Если судить по результатам анкетного опроса предприятий и организаций, который был реализован Советом по профессиональным квалификациям по управлению персоналом, 16,4% респондентов из числа работодателей относят «экономику персонала» к приоритетному направлению деятельности в сфере управления персоналом [13].

Дополнительная подготовка осуществляется практически на всей территории РФ как государственными и негосударственными образовательными учреждениями, так и различного вида коммерческими учреждениями дополнительного образования. Основные формы дополнительной подготовки представлены в табл. 2.

В целом оценка объемов рынка услуг по дополнительной подготовке специалистов, в том числе и профессии «Экономика труда» не проводилась. Возможности органов государственной статистики (Федеральная служба государственной статистики «Росстат») ограничиваются оценкой объемов дополнительной подготовки государственных служащих в целом, без дифференциации по направлениям подготовки.

Таковы общие итоги попытки выделить предметные контуры экономики труда в сфере науки, образования и профессиональной деятельности.

Таблица 2

Возможные направления дополнительного профессионального образования

Наименование форм	Контингент слушателей	Сроки обучения	Документ об образовании (государственного образца)	Примерная тематика курсов
Профессиональная переподготовка (получение дополнительной квалификации)	Специалисты с высшим образованием, студенты и аспиранты	От 750 часов общей трудоемкости	Диплом о дополнительном (к высшему) образовании	экономика человеческих ресурсов, управление и экономика труда, экономика и управление трудом
Профессиональная переподготовка (новый вид профессиональной деятельности)	Специалисты с высшим и средним профессиональным образованием	От 250 часов аудиторных занятий	Диплом о профессиональной переподготовке	Стратегическое и операционное управление персоналом
Повышение квалификации	Специалисты с высшим и средним профессиональным образованием	От 16 до 250 часов	Удостоверение	HR-аналитика в деятельности компании, Показатели оценки эффективности труда

Как видно из выводов по каждой из них, экономика труда испытывает определенные трудности в развитии, решить которые не так просто, как это видится. При том, что актуальность экономических аспектов любой деятельности в условиях рыночной экономики не вызывает сомнения.

Как показал обзор, из-за размывания фокуса развития, а также активной диффузии «управления персоналом» в смежные области профессиональной деятельности происходит упрощение содержания науки и образовательной специализации «экономики труда». Без должного обоснования места и роли деятельности специалистов по экономике труда на предприятиях, актуальных и релевантных исследований в данной области, подготовки нового образовательного стандарта в рамках Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования «3++» по профилю «экономика труда», можно констатировать, что в долгосрочной перспективе данная профессиональная область исчезнет.

Заключение

Развитие общественных отношений приводит к появлению новых, актуальных для неё форм профессиональной деятельности, но одновременно, оно может приводить к исчезновению традиционных видов деятельности. Подобные изменения не осуществляются одномоментно, им способствуют различные факторы и предпосылки. Нами была осуществлена попытка определить текущие контуры экономики труда в научной, профессиональной, образовательной сферах. И если сущность труда практически не меняется, так как определяющий ее экономический базис существования человечества, который выражен в рыночной экономике, остается фундаментально неизменным,

однако содержание и характер труда, за счёт воздействия преобразований в обществе и экономике, изменяются.

Можно спрогнозировать, что в рамках настоящих условий охват научных исследований по экономике труда будет снижаться, количество образовательных программ по этой специальности уменьшаться, базовые функции специалистов по экономике труда частично автоматизироваться и в среднесрочной перспективе данная область деятельности будет ассимилирована более востребованными направлениями.

Выход есть, он связан с активизацией всех трех направлений и их тесной взаимосвязи, например, через исследования по заказу организаций, результаты которых могут стать основой для образовательных программ, или через привлечение практиков по профилю к реализации обучения в вузах и проведение исследований в рамках магистерских программ. Варианты есть, их нужно просто более активно опробовать в сложившейся обстановке.

Литература

1. Долженко Р.А. Анализ рынка труда в сегменте «управление персоналом» // ЭКО. – 2018. – № 8. – С. 161–179.
2. Котляров, И.Д. Экосистема: новые способы взаимодействия компании с работниками, клиентами и широкой публикой // Вестник НГУЭУ. – 2013. – № 4. – С. 54–66.
3. Роцин С.Г., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда: учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2000.
4. Одегов Ю.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда и управление персоналом – перспективы

подготовки специалистов // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. – 2015. – № 5 (83). – С. 3–12.

5. Рофе А.И. Модель концепции экономики труда как науки, учебной дисциплины и области практической деятельности // Труд и социальные отношения. – 2015. – № 6. – С. 107–120.

6. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала. учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим специальностям. – М., 2009.

7. Колосова Р.П. Концепция новой экономики труда как основа целеполагания в развитии научных школ // В сб.: Экономическая наука и развитие университетских научных школ (к 75-летию экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова). – 2016. – С. 977–988.

8. Колосова Р.П., Бобков В.Н. Современные подходы к экономике труда // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – № 6 (184). – С. 12–13.

9. Колосова Р.П., Роцин С.Ю. Экономика труда: от НОТ к теории социально-трудовых отношений // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. – 1996. – № 6. – С. 58.

10. Segal S. Post-institutionalism in labor-economics – the forties and fifties revisited // *Industrial & labor relations review*. – 1986. – Vol. 39. – № 3. – P. 388–403. DOI: 10.2307/2524098

11. List J.A., Rasul I. Field Experiments in Labor Economics // *Handbook of labor economics*. – 2011. – Vol. 4a. – P. 103–228

12. Сенашко В.С. О соотношении профессиональных стандартов и ФГОС высшего образования // Высшее образование в России. – 2015. – № 6. – С. 31–36.

13. Обзор сектора «управление персоналом» (2016 г.). Подготовлен рабочей группой СПК в области управления персоналом по мониторингу рынка труда. – <http://sovethr.ru/wp-content/uploads/2016/12/Мониторинг-профсектора-Управление-персоналом-2016.doc.pdf> (дата обращения: 01.09.2018).

Долженко Руслан Алексеевич, доктор экономических наук, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет (г. Екатеринбург), rad@usue.ru

Поступила в редакцию 9 июля 2018 г.

DOI: 10.14529/em180306

OUTLINES OF THE SUBJECT FIELD OF LABOR ECONOMY UNDER MODERN CONDITIONS

R.A. Dolzhenko

Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russian Federation

The article analyzes features of determining labor economy's subject field under modern conditions. It is shown that labor economy can be considered as a scientific area, sphere of professional activity, or educational specialization. The current state of affairs in scientific sphere of labor economy in the Russian Federation is analyzed, including: representation of scientific schools, availability of specialized journals, dissertational councils, etc. Results of work on developing the professional standard of a "specialist in labor economics" are considered. The grounds for recognizing this standard as legitimate for the practice of professional activity are highlighted. Educational environment that provides education in the sphere of labor economics is described. Conclusions are drawn that due to blurring of the focus of development, as well as the active diffusion of human resource management in the areas of unusual professional activities, the content of science and educational specialization of the labor economy becomes simplified. Without proper justification of the place and role of labor economics specialists' activity at enterprises, as well as without up-to-date and relevant studies in this field and preparation of a new educational standard in the frameworks of FSES (Federal State Education Standard) 3 ++ in the field of labor economics, we can state the disappearance of this professional field in midterm prospective.

Keywords: labor economics, profession, professional standard, area of research activity, educational program, higher education, additional vocational education.

References

1. Dolzhenko R.A. [Analysis of the labor market in the segment of “personnel management”]. *EKO* [ECO], 2018, no. 8, pp. 161–179. (in Russ.)
2. Kotlyarov I.D. [Ecosystem: new ways of interaction of the company with employees, customers and the general public]. *Vestnik NGUEHU* [Vestnik NSUEM], 2013, no. 4, pp. 54–66. (in Russ.)
3. Roshchin S.G., Razumova T.O. *Ekonomika truda: ehkonomicheskaya teoriya truda* [Labor Economics: The Economic Theory of Labor]. Moscow, 2000.
4. Odegov Yu.G., Babynina L.S. [Labor Economics and Personnel Management – prospects of training specialists]. *Vestnik Rossijskogo ehkonomicheskogo universiteta im. G.V. Plekhanova* [Bulletin of the Russian Economic University G.V. Plekhanov], 2015, no. 5 (83), pp. 3–12. (in Russ.)
5. Rofe A.I. [Model of the concept of the economy of labor as a science, educational discipline and field of practical activity]. *Trud i social'nye otnosheniya* [Labor and social relations], 2015, no. 6, pp. 107–120. (in Russ.)
6. Kolosova R.P., Vasilyuk T.N., Artamonova M.V., Ludanik M.V. *Ehkonomika personala. uchebnik dlya studentov vysshih uchebnyh zavedenij, obuchayushchihsya po ehkonomicheskim special'nostyam* [Economics of personnel. textbook for students of higher educational institutions studying in economic specialties]. Moscow, 2009.
7. Kolosova R.P. [The concept of the new labor economy as the basis for the goal-setting in the development of scientific schools]. *Ehkonomicheskaya nauka i razvitie universitetskih nauchnyh shkol* [In the collection: Economic science and development of university scientific schools (to the 75th anniversary of the Faculty of Economics, Lomonosov Moscow State University)], 2016, pp. 977–988. (in Russ.)
8. Kolosova R.P., Bobkov V.N. [Modern approaches to the labor economy]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [Living standards of the population of the regions of Russia], 2013, no. 6 (184), pp. 12–13. (in Russ.)
9. Kolosova R.P., Roshchin S.Yu. [Labor Economics: from NOT to the theory of social and labor relations]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 6: Ekonomika* [Vestnik of Moscow University. Series 6: The Economy], 1996, no. 6, pp. 58. (in Russ.)
10. Segal S. Post-institutionalism in labor-economics – the forties and fifties revisited. *Industrial & labor relations review*, 1986, vol. 39, no. 3, pp. 388–403. DOI: 10.2307/2524098
11. List J.A., Rasul I. Field Experiments in Labor Economics. *Handbook of labor economics*, 2011, vol. 4a, pp. 103–228.
12. Senashko V.S. [On the correlation of professional standards and FGOS of higher education]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher education in Russia], 2015, no. 6, pp. 31–36. (in Russ.)
13. *Obzor sektora «upravlenie personalom» (2016 g.). Podgotovlen rabochej gruppoj SPK v oblasti upravleniya personalom po monitoringu rynka truda.* Available at: <http://sovethr.ru/wp-content/uploads/2016/12/Monitoring-profsektora-Upravlenie-personalom-2016.doc.pdf> (accessed 01.09.2018).

Ruslan A. Dolzhenko, Doctor of Sciences (Economics), Head of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Ural State University of Economics, Ekaterinburg, rad@usue.ru

Received July 9, 2018

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Долженко, Р.А. Контурь предметной области экономики труда в современных условиях / Р.А. Долженко // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2018. – Т. 12, № 3. – С. 59–69. DOI: 10.14529/em180306

FOR CITATION

Dolzhenko R.A. Outlines of the Subject Field of Labor Economy under Modern Conditions. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2018, vol. 12, no. 3, pp. 59–69. (in Russ.). DOI: 10.14529/em180306