

УДК 331.5.024.5+331.526
JEL: J21
DOI 10.24147/1812-3988.2023.21(3).40-47

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ НАЕМНОГО ТРУДА: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ИМПЕРАТИВЫ

С.И. Сотникова

Новосибирский государственный университет экономики и управления (Новосибирск, Россия)

Информация о статье

Дата поступления
12 апреля 2023 г.

Дата принятия в печать
15 июня 2023 г.

Тип статьи

Обзорная статья

Ключевые слова

Наемный труд, конверсия наемного труда, деконверсия наемного труда, структура наемного труда, капитализация труда, капитализация рабочих мест, капитализация рабочей силы

Аннотация. Трансформационные процессы в современной России сопряжены с новыми возможностями и рисками наемного труда, влекущими за собой переход от традиционных организационно-правовых способов и условий использования рабочей силы к атипичным. Объяснение происходящих институциональных изменений наемного труда связано с появлением не просто новых парадигм экономического знания, но нового терминологического аппарата. Целью данной статьи является развитие концептуальных основ институциональных трансформаций наемного труда, которые задаются мультипликативным эффектом его конверсии и деконверсии. Методология исследования опирается на теоретический анализ библиографических источников, посвященных современным вызовам макроэкономических изменений наемного труда. Гипотеза исследования состоит в том, что капитализация труда неизбежно сопровождается капитализацией рабочей силы, причем в большей степени, чем капитализацией рабочих мест. Опираясь на синергетический подход, исследованы основы концепта трансформации наемного труда, существенные характеристики и тенденции его конверсии и деконверсии в России. Научная новизна заключается в уточнении и обосновании теоретических императивов конверсии и деконверсии наемного труда в Российской Федерации. Исследование мультипликативного эффекта конверсии и деконверсии сферы труда становится самостоятельной научной проблемой при разработке теоретических и прикладных основ экономической политики государства, региона, организации.

INSTITUTIONAL TRANSFORMATIONS OF WAGE LABOR: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL IMPERATIVES

S.I. Sotnikova

Novosibirsk State University of Economy and Management (Novosibirsk, Russia)

Article info

Received
April 12, 2023

Accepted
June 15, 2023

Type paper

Review

Keywords

Wage labor, wage labor conversion, wage labor deconversion, wage labor structure, labor capitalization, job capitalization, labor force capitalization

Abstract. Transformation in modern Russia is associated with new opportunities and risks of wage labor, entailing a transition from traditional organizational and legal methods and conditions for the use of labor to atypical ones. The explanation of the ongoing institutional changes in wage labor is associated with the emergence of not just new paradigms of economic knowledge, but a new terminological apparatus. The purpose of this article is to develop the conceptual foundations of institutional transformations of wage labor, which are set by the multiplicative effect of its conversion and deconversion. The methodology of the research is based on a theoretical analysis of bibliographic sources about modern macroeconomic challenges for wage labor. The hypothesis of the study is that the capitalization of labor is inevitably accompanied by the capitalization of labor, and to a greater extent than the capitalization of jobs. Based on the synergetic approach, the article examines the basics of the concept of transformation of wage labor, the essential characteristics and trends of its conversion and deconversion in Russia. The scientific novelty consists in clarifying and substantiating the theoretical imperatives of conversion and reconversion of wage labor in the Russian Federation. The study of the multiplicative effect of conversion and reconversion of the sphere of labor becomes an independent scientific problem in the development of theoretical and applied foundations of economic policy of the state, region, and organization.

1. Введение в проблему исследования.

Структурная перестройка бизнес-партнерства, научно-технический прогресс, достижения в цифровой и технической областях в современной России сопряжены с принципиальными трансформациями наемного труда. Эти трансформации создают новые возможности для обеспечения социальной справедливости и устойчивости для настоящих и будущих поколений граждан России, обретения экономической свободы субъектами рынка труда, роста производительности труда, повышения роли интеллектуального и творческого труда, расширения мобильности рабочей силы, усиления гибкости трудовых отношений, стирания границы между стандартной и нестандартной занятостью.

В то же время новые институциональные форматы наемного труда, их трансформирующийся функционал влекут за собой социальную напряженность и неравенство. Об этом свидетельствует расслоение населения по уровню доходов, структурная безработица из-за несоответствия рабочей силы имеющимся рабочим местам, доминирование интересов работодателя над интересами наемных работников в трудовых отношениях, отчуждение наемных работников от процесса и результатов труда, др. Это создает серьезные угрозы устойчивости трудовых отношений, усиливает турбулентность в сфере труда. Как следствие, «интенсивность и продолжительность труда растет, формируя у людей перманентный стресс, связанный с зависимостью от неустойчивого характера труда» [1, с. 89].

В этом смысле современные трансформации наемного труда связаны «с ранее невиданными проблемами, вытекающими из факта беспрецедентных, преобразующих перемен в сфере труда – перемен, в равной мере вдохновляющих и пугающих, но, во всяком случае, объединяющих нас в осознании того, что настало время для глубоких раздумий о будущем сферы труда» [2]. Это создает объективную потребность развития фундаментальных идей, сопряженных с организационно-нормативной системой привлечения рабочей силы к наемному труду и формальными ограничениями повышения эффективности ее использования. Как следствие, возрастает необходимость познания общего характера и глубинных причин, источников, движущих сил институциональных трансформаций наемного труда в современной России.

В этой связи *целью исследования* является развитие концептуальных основ институциональных трансформаций наемного труда в РФ. *Задачи исследования* заключаются в формировании научного понимания сущностных характеристик институциональных преобразований наемного труда, осмысления их тенденций и приоритетов, рисков и перспектив.

Гипотеза исследования состоит в том, что институциональная трансформация наемного труда определяет логическую композицию и устойчивые, регулярные социально-экономические взаимосвязи ее функциональных активов – конверсии и деконверсии труда.

Научная новизна статьи заключается в уточнении и обосновании теоретических императивов конверсии и деконверсии наемного труда, позволяющих объяснить происходящие институциональные изменения наемного труда связано не только с позиций новых парадигм экономического знания, но и нового терминологического аппарата.

При написании статьи использованы *методы научного познания*: аналитическое абстрагирование, интерпретация, классификация и типологизация, сравнение. Исследование опирается на теоретический анализ библиографических источников, посвященных современным вызовам профессиональной устойчивости человеческих ресурсов.

Объектом наблюдения выступает трансформирующаяся сфера труда РФ.

Предметом исследования являются устойчивые и регулярные социально-экономические взаимосвязи, обнаруживающиеся в организационно-нормативной трансформации наемного труда.

2. Концептологические основания исследования. Трансформация труда в процессе рыночных реформ в РФ сопряжена с ориентацией на преобразование масштабов и структуры рабочей силы в соответствии с современными требованиями к капитализации наемного труда, достигаемой путем увеличения занятости трудоспособного населения, уровня дохода от занятости и производительности труда. Открывающиеся в связи с этим перспективы преобразования неденежных активов наемного труда в денежные диктуют необходимость познания и грамотной организации его конверсии и деконверсии.

Применительно к наемному труду термин «конверсия» (от лат. *conversio* – превращение,

изменение) впервые в российской практике стал использоваться в последнее десятилетие XX в. [3, с. 7; 4, с. 28–34; 5, с. 56–61]. В соответствии с российским законодательством этого периода под конверсией труда понималась частичная или полная переориентация ранее задействованных в оборонном производстве трудовых ресурсов «на выпуск продукции гражданского назначения на основе наиболее эффективного использования производственных мощностей, научно-технического потенциала и трудовых ресурсов конвертируемых организаций» (О конверсии оборонной промышленности в Российской Федерации: закон Российской Федерации от 13 апреля 1998 г. № 60-ФЗ; http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_401/). Целевая ориентация конверсии труда была связана с принципиальными изменениями приоритетов национальной экономической политики, сопряженных с приведением численности и структуры рабочей силы российской экономики в соответствие с требованиями к экономическому обеспечению защищенности национальных интересов. В этом смысле конверсия наемного труда предполагала реализацию широкого комплекса финансовых и других мероприятий по частичному или полному перепрофилированию трудовых ресурсов военной экономики на мирное использование, изменение пропорций распределения трудовых ресурсов между армейской и гражданской сферами в пользу последней.

Дальнейшая структурная перестройка национальной экономики сопровождалась, с одной стороны, сокращением численности работающих в результате свертывания и перепрофилирования объективно недееспособных предприятий и отдельных отраслей; с другой – дополнительным спросом на рабочую силу вследствие возникновения и развития новых современных отраслей и видов производств, возможностей для освоения ранее необжитых территорий, новых потребностей в труде. В конечном счете, развитие национальной экономики под влиянием научно-технического прогресса наполнило новым социально-экономическим содержанием понятие «конверсия труда».

В условиях усиления ориентации национальной экономики на повышение наукоемкости, эффективности и конкурентоспособности концептуальную основу конверсии наемного труда призвано составлять полное или час-

точное перепрофилирование рабочей силы, позволяющее достичь наиболее полного ее соответствия материально-вещественной структуре рынка. Объективная необходимость перепрофилирования рабочей силы обусловлена с точки зрения процессов формирования, распределения (перераспределения) и использования рабочих мест с учетом демографической и профессионально-квалификационной структуры рабочей силы, режимов воспроизводства трудоспособного населения, его размещения по территории страны и т. п.

Рабочая сила как объект подобного перепрофилирования предстает в форме гомогенного сообщества индивидуальных сил (наемных работников) с некоторой совокупностью усредненных духовных и физических способностей. Восприятие рабочей силы как гомогенного множества способностей к труду, определяющего ее социальную целостность и эгалитаризм в системе разделения труда, позволяет обеспечить наиболее полную укомплектованность рабочих мест, стабильность занятости, гарантированность труда и, как следствие, лояльность рабочей силы к интересам организации в условиях неопределенности параметров внешней среды во времени. Конверсия наемного труда предстает как институциональное преобразование наемного труда, ориентированное на капитализацию рабочих мест, благодаря реализации широкого комплекса организационно-правовых способов, условий по обеспечению соответствия динамики и структуры стабильных и достойных рабочих мест динамике и структуре нуждающихся в занятости и желающих работать. В этом смысле эта конверсия предполагает изменение организационно-нормативных способов и условий трудоустройства, которые предоставляют объективную возможность всем нуждающимся в занятости и желающим работать участвовать в общественно полезном труде.

Впервые термин деконверсии применительно к труду был использован Р. Кастелем (R. Castel), под которым понимался процесс «институционального отказа и/или спонтанного расшатывания организационно-нормативной и культурной структуры труда, уже не отвечающей вызовам времени» [6]. Основу этой идеи Р. Кастеля составили теоретические взгляды Болтански (L. Boltanski) [7], Б. Геремек (B. Geremek) [8]. П. Рифф (P. Rieff) [9] на место и роль социального государства, кото-

рое позволяет «нащупать отгадку своей сплоченности и стремится предотвратить риск своего раздробления» [10, с. 130].

Концептуальную основу деконверсии наемного труда формирует то, что структура рабочих мест и структура рабочей силы в каждый момент должна соответствовать потребностям рынка в товарах и услугах, или, наоборот, состояние потребности рынка в различных товарах и услугах должно в каждый момент соответствовать материально-вещественной структуре производства и структуре занятости рабочей силы. Деконверсия предполагает полное или частичное преобразование структуры рабочей силы, позволяющей в наибольшей степени удовлетворить потребности рынка в материальных и духовных благах и услугах с наименьшими экономическими, экологическими и социальными издержками. В этом смысле деконверсия наемного труда сопряжена с преобразованием организационно-нормативных способов, материально-технических и социально-экономических условий трудоустройства, ориентированных не столько на содействие занятости всех нуждающихся в ней и желающих работать на стабильных и достойных рабочих местах, сколько на получение выгод от применения действующих организационно-нормативных правил использования рабочей силы. Деконверсия предполагает такое преобразование наемного труда, которое создает возможность в каждый момент времени получать наибольший прирост материальных и духовных благ на основе повышения трудовой отдачи, производительности труда, более полного проявления способностей к труду.

Таким образом, деконверсия наемного труда осуществляются в той мере, в какой это экономически целесообразно для приращения дохода экономического субъекта от экономической результативности рабочей силы, т. е. для капитализации рабочей силы. Это достигается благодаря выбору и использованию организационно-нормативных способов и условий трудоустройства, приносящих экономическому субъекту достойный доход на основе роста его производительности труда и конкурентоспособности на рынке.

Рабочая сила как объект деконверсии труда предстает как гетерогенное множество с различными индивидуальными и групповыми характеристиками и свойствами, выходящими за рамки закона о равных возможностях и соз-

дающими ей шанс повышения экономической полезности и социальной ценности на рынке труда. «Носитель компетенций, соответствующих специфике конкретной работы, больше не представляется в виде определенного типа личности, а наоборот, его компетенции и образование являются элементом уникальной комбинации характеристик индивидуальности» [11, с. 91]. Возрастает осознание стратегической ценности конкурентных и уязвимых различий рабочей силы под воздействием развития технико-технологических и организационных условий рыночной экономики. Это предполагает поиск наиболее ценных для бизнеса наемных работников, отдача от которых в управленческой или профессиональной деятельности значительно больше, чем от других, поддержку и содействие повышению эффективности их труда, воспитание у них чувства приверженности, лояльности к организации.

Итак, трансформация наемного труда с целью его капитализации связана с переходом «от состояния социальной целостности и чрезмерного эгалитаризма к демонстративному социальному неравенству» [12, с. 236]. Функциональными активами трансформации наемного труда являются его конверсия и деконверсия. Конверсия наемного труда – это преобразование организационно-нормативной структуры труда в соответствии с установленными правилами, нормами и их саморегуляцией, ориентированное на капитализацию рабочих мест, а деконверсия – на капитализацию рабочей силы. В этом контексте капитализация наемного труда выступает как диалектическое единство и взаимопроникновение процессов капитализации рабочих мест и капитализации рабочей силы.

3. Постановка проблемы. Трансформация наемного труда в условиях стремительного распространения информационно-коммуникационных технологий, прогресса в области автоматизации и компьютеризации, развития новых отраслей экономики предстает как результат взаимодействия конверсии и деконверсии.

В стремлении снизить зависимость бизнеса от наемного труда конверсия предполагает развертывание устойчивой организационно-нормативной структуры рабочих мест, сохраняющей незыблемой рыночную основу и позволяющей *обеспечить занятость всем нуждающимся в ней и желающим работать на стабильных и достойных рабочих местах* (табл.).

Сравнительная характеристика конверсии и деконверсии наемного труда
Comparative characteristics of conversion and deconversion of wage labor

<i>Критерии сравнения</i>	<i>Конверсия наемного труда</i>	<i>Деконверсия наемного труда</i>
Цель трудоиспользования	Обеспечение занятости всех нуждающихся в ней и желающих работать	Повышение качества трудовой жизни
Средство достижения цели	Увеличение количества и качества рабочих мест	Совершенствование конкурентных различий рабочей силы
Организационно-нормативная структура наемного труда	Устойчивая	Нестабильная
Нормы регулирования наемного труда	Стабильность	Гибкость
Структура наемного труда	Рациональная	Эффективная
Объект перепрофилирования (преобразования) наемного труда	Структура рабочих мест	Структура рабочей силы

Устойчивость структуры рабочих мест обеспечивается благодаря замкнутости локальных рынков труда, институциональным ограничениям возможностей трудоспособного населения беспрепятственно изменять свое положение в системе занятости, гарантированности труда, стабильности занятости, рациональной структуре рабочей силы. Это способствует достижению предельно высокого уровня занятости населения, низкого уровня или полного отсутствия безработицы, низкой вероятности потери работы для занятых трудоспособных индивидов.

В то же время основными спутниками организационно-нормативной устойчивости структуры рабочих мест являются относительно низкая производительность труда, наличие неэффективных рабочих мест и целых предприятий, существование социальных требований усредненности уровня жизни населения. Иначе говоря, способы и условия обеспечения занятости всем нуждающимся в ней и желающим работать противодействуют повышению качества трудовой жизни, материального благополучия рабочей силы, ее конкурентоспособности на рынке труда и, как следствие, экономическому росту экономического субъекта. «Взыскательным гражданам, которые считали ту или иную работу непрестижной и низкооплачиваемой, придется пересмотреть карьерные планы. Накоплений, как правило, у наших граждан немного, роль заработной платы становится предельно важной. Замещение иностранной рабочей силы, в том числе на неквалифицированных специальностях, неизбежно. Для Москвы это будет заметно в меньшей степени, для Петербурга – ощутимо, а для регио-

нов – во всей красе» (Слабый рубль выгоняет мигрантов, <https://www.fontanka.ru/2014/12/18/175/>). И так, конверсия наемного труда способствует сохранению устойчивой организационно-нормативной структуры рабочих мест, позволяющей сформировать, сохранить и повысить капитализацию рабочих мест путем увеличения занятости всех нуждающихся в ней на стабильных и достойных рабочих местах.

Деконверсия в стремлении снизить зависимость бизнеса от наемного труда предполагает поиск и выбор наиболее эффективных способов и условий участия рабочей силы в труде, не противоречащих законодательству, приносящих ей достойный доход от трудовой деятельности, сохраняющих ее физическое и психическое здоровье, повышающих образовательный и профессиональный уровень на основе роста производительности и конкурентоспособности на рынке труда. Это с неизбежностью ориентировано на ослабление устойчивости (стабильности) организационно-нормативной структуры рабочей силы (см. табл.).

Формирование неустойчивой структуры рабочей силы достигается за счет *гибкости организационно-правовых способов и условий трудоиспользования*, предполагающих:

– использование *добавочных или альтернативных источников рабочей силы* (неполный рабочий день, временные работники, краткосрочные контракты, наем на конкретную работу),

– *гибкость во времени*, т. е. изменения модели рабочего времени занятых работников (изменение числа и видов рабочих смен, переработка, гибкий график, годовой фонд рабочего времени, контракт на «нулевое время»),

– распространение так называемой *самостоятельной (поддерживающей) организационной структуры*, являющейся практической формой неорганизации, предоставляющей наемным работникам возможность осуществлять свою индивидуальную деятельность самостоятельно, т. е. в условиях полного или частичного отсутствия ее координации и контроля,

– расширение сферы *многофункционально ориентированной трудовой деятельности* за счет выполнения «работником функционально разнородных по своему содержанию работ, относящихся к различным профессиям узкой профессиональной специализации, итогом которой является достижение более высокого уровня кооперации труда, организационной синхронизации коллективного трудового процесса и, как следствие, более высоких конечных результатов труда» [13, с. 190].

Неустойчивая (гибкая) структура рабочей силы создает для работодателей определенное превосходство в расширении возможностей для привлечения и использования квалифицированных наемных работников, повышении их индивидуальной ответственности за выполнение работы, росте производительности труда, более полном использовании производственных фондов, др. Кроме того, меняется организационная структура предприятий: центры ответственности перераспределяются, все больше прав делегируется нижестоящим звеньям, которые становятся автономнее. Границы между подразделениями в организации и между самими организациями в этой связи «размываются». Подобная структура рабочей силы «позволяет корпорациям не иметь в собственности ничего, кроме электронного приложения и контактов «армии» прекаризированных работников» [1, с. 89]. В этой связи получают распространение такие организационные формы деконверсии наемного труда как различные консультационные организации, профессиональные объединения, инновационные центры, технопарки, научные и учебные учреждения, информационные структуры и т. д.

В свою очередь, гибкость организационно-правовых способов и условий трудоустройства создает для наемного работника определенное превосходство над конкурентами на рынке труда благодаря расширению возможностей получения достойного дохода на основе дополнительной (устойчивой, полуустойчивой и неустойчивой) занятости у ряда рабо-

тодателей, выполнению трудовых обязательств сверх законодательно установленной нормы продолжительности рабочего дня, более высокой трудовой нагрузке, совмещению нескольких видов работ одним человеком, созданию рабочих мест с нечетко прописанными обязанностями и др.

Не трудно заметить, что, деконверсия труда с неотвратимостью предполагает ужесточение конкуренции, проявлениями которого являются интенсификация труда, поляризация занятых по уровню доходов, дифференциация возможностей рабочей силы в удовлетворении потребностей в определенных благах посредством труда и занятости, рост уязвимости и несостоятельности отдельных групп населения, нарастание индивидуалистических тенденций в сфере труда, подрыв доверия к работодателю и, как следствие, усиление нестабильности занятости, распространение так называемых атипичных форм занятости, появление новых способов оформления трудовых отношений, дезинтеграцией рынка труда. «Труд станет более изолированным, незащищенным, непредсказуемым, негарантированным» [14].

Итак, трансформация наемного труда есть не что иное, как форма разрешения противоречий между конверсией и деконверсией наемного труда, между капитализацией рабочих мест и капитализацией рабочей силы, между увеличением количества достойных стабильных рабочих мест и расширением возможностей к труду человека. В этой связи возможно развертывание ситуации, при которой количество и качество рабочих мест не обязательно означает капитализацию труда, поскольку последняя зависит не только от темпов изменения количества стабильных и достойных рабочих мест, но и от того, насколько эффективно используются эти рабочие места. И наоборот, совершенствование конкурентных способностей к труду не всегда означает капитализацию труда, поскольку она зависит не только от конкурентного превосходства рабочей силы на рынке, но и от используемых материально-вещественных условий производства, возможностей рабочих мест, расстановки работников с ярко выраженными конкурентными преимуществами по рабочим местам.

4. Заключение. В современных условиях качество и эффективность наемного труда обусловлены его организационно-нормативной структурой, которая влияет на экономиче-

ский рост, устойчивость экономики, благосостояние человека труда. Это на фоне (де)глобализации и структурной перестройки российского бизнес-партнерства с необходимостью обуславливает проявление комплиментарных процессов конверсии труда и его деконверсии, причем в большей степени деконверсии, чем конверсии. Как следствие, капитализация труда неизбежно сопровождается в большей степени капитализацией рабочей силы, чем капитализацией рабочих мест.

Отсутствие комплексных исследований трансформации организационно-нормативной

структуры наемного труда, сложность и пространственное разнообразие институциональных преобразований наемного труда в России определяют необходимость углубления теории, методологии и совершенствования институционального обеспечения наемного труда. В этой связи следует признать, что исследования трансформации наемного труда, его организационно-нормативной структуры становится самостоятельной научной проблемой при разработке теоретических основ экономической политики государства, региона, организации.

Литература

1. *Пряхин А. Ю.* Проблемы наемных работников в условиях трансформации сферы труда и досуга // *Labour and leisure = Труд и досуг*: сб. тез. VIII Междунар. конф. 2019. – С. 88–89.
2. Address by Mr Guy Ryder, Director-General upon his re-election by the ILO Governing Body for a second five-year term starting in October 2017. – URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_534305/lang--en/index.htm.
3. *Валуйскова Е. Р.* Денежная культура современной семьи: социокультурный анализ: автореф. дис. ... канд. социол. наук. – Майкоп, 2013. – 22 с.
4. *Гасанов Э. А., Гасанова Н. В., Красота Т. Г.* Теоретические аспекты инновационной конверсии и критические технологии, оказывающие мультипликативное влияние на развитие экономики // *Вестник Хабаровского государственного университета экономики и права*. – 2022. – № 2 (109). – С. 28–34.
5. *Колесов П. С.* Конверсия военной экономики: содержание, направления современного развития // *Гуманитарные исследования в военном вузе: материалы вуз. студ. науч.-практ. конф.* – Краснодар, 2021. – С. 56–61.
6. *Castel R.* Problematization: a way of Reading History // *J. Goldsthein (ed.). Foucault and the Writting of History today*. – Cambridge : Basil Blackwell, 1994.
7. *Boltanski L.* Les cadres, la formation d'un groupe social. – P. : Eds. De Minuit, 1982.
8. *Geremek B.* Les marginax parisiens aux XIV et XV siecles. – P. : Fiammarion, 1976.
9. *Rieff P.* The Triumph of Therapeutic: The Uses of Faith after Freud. – N. Y. : Harper and Row, 1968.
10. *Бочаров В. Ю.* Проблематизация социального государства Кастель Р. // *Журнал исследований социальной политики*. – 2011. – Т. 9, № 1. – С. 129–137.
11. *Легнерова К., Федорова А. Э.* Диверсификационный менеджмент: рекомендации по управлению разнородностью персонала // *Вестник Омского университета. Серия «Экономика»*. – 2015. – № 2. – С. 90–96.
12. *Щербакова Л. И.* Социоструктурная динамика наемного труда в России // *Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: Социально-экономические науки*. – 2012. – № 2. – С. 234–239.
13. *Экономика и управление персоналом: энциклопедический словарь / под ред. С. И. Сотниковой*. – 2-е изд., перераб. и допол. – М. : ИЦ РИОР, 2016. – 468 с.
14. The future of work centenary initiative, Report I, International Labour Conference, 104th Session, Geneva, 2015 (Geneva). – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_369026.pdf.

References

1. Pryakhin A.Yu. Problemy naemnykh rabotnikov v usloviyakh transformatsii sfery truda i dosuga. *Labour and leisure = Trud i dosug*. Sbornik tezisev VIII Mezhdunarodnoi konferentsii, 2019, pp. 88-89.

2. Address by Mr Guy Ryder, Director-General upon his re-election by the ILO Governing Body for a second five-year term starting in October 2017, available at: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_534305/lang--en/index.htm.
3. Valuisikova E.R. Denezhnaya kul'tura sovremennoi sem'i: sotsiokul'turnyi analiz: avtoref. ... kand. sotsiol. nauk. Maikop, 2013. 22 p.
4. Gasanov E.A., Gasanova N.V., Krasota T.G. Teoreticheskie aspekty innovatsionnoi konversii i kriticheskie tekhnologii, okazyvayushchie mul'tiplikativnoe vliyanie na razvitie ekonomiki. *Vestnik Khabarovskogo gosudarstvennogo universiteta ekonomiki i prava*, 2022, No. 2 (109), pp. 28-34.
5. Kolesov P.S. Konversiya voennoi ekonomiki: sodержanie, napravleniya sovremennogo razvitiya. *Gumanitarnye issledovaniya v voennom vuze*. Materialy vuzovskoi studencheskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. Krasnodar, 2021, pp. 56-61.
6. Castel R. Problematization: a way of Reading History. J. Goldstein (Ed.). Foucault and the Writing of History today. Cambridge, Basil Blackwell, 1994.
7. Boltanski L. Les cadres, la formation d'un groupe social. P., Eds. De Minuit, 1982.
8. Geremek B. Les marginax parisiens aux XIV et XV siecles. P., Flammarion, 1976.
9. Rieff P. The Triumph of Therapeutic: The Uses of Faith after Freud. N. Y., Harper and Row, 1968.
10. Bocharov V.Yu. Problematizatsiya sotsial'nogo gosudarstva Kastel' R. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noi politiki*, 2011, Vol. 9, no. 1, pp. 129-137.
11. Legnerova K., Fedorova A.E. Diversifikatsionnyi menedzhment: rekomendatsii po upravleniyu raznorodnost'yu personala. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Ekonomika»*, 2015, No. 2, pp. 90-96.
12. Shcherbakova L.I. Cotsiostrukturnaya dinamika naemnogo truda v Hossii. *Vestnik Yuzhno-Rossiiskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta (NPI). Seriya: Sotsial'no-ekonomicheskie nauki*, 2012, No. 2, pp. 234-239.
13. *Ekonomika i upravlenie personalom: entsiklopedicheskii slovar' / pod red. S.I. Sotnikovoi*, 2-e izd., pererab. i dopol. Moscow, ITs RIOR, 2016. 468 p.
14. The future of work centenary initiative, Report I, International Labour Conference, 104th Session, Geneva, 2015 (Geneva), available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_369026.pdf.

Сведения об авторе

Сотникова Светлана Ивановна – д-р экон. наук, профессор, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом
Адрес для корреспонденции: 630099, Россия, Новосибирск, ул. Каменская, 56
E mail: s.i.sotnikova@nsuem.ru
ORCID: 0000-0003-1723-9387
ResearcherID: G-2829-2013
ПИНЦ AuthorID: 628272

About the author

Svetlana I. Sotnikova – Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of Labor Economy and Personnel Management
Postal address: 56, Kamenskaya ul., Novosibirsk, 630099, Russia
E mail: s.i.sotnikova@nsuem.ru
ORCID: 0000-0003-1723-9387
ResearcherID: G-2829-2013
RSCI AuthorID: 628272

Для цитирования

Сотникова С. И. Институциональные трансформации наемного труда: теоретико-методологические императивы // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2023. – Т. 21, № 3. – С. 40–47. – DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(3).40-47.

For citations

Sotnikova S.I. Institutional transformations of wage labor: theoretical and methodological imperatives. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2023, Vol. 21, no. 3, pp. 40-47. DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(3).40-47. (in Russian).