

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ НАЕМНОГО ТРУДА: ПРИКЛАДНЫЕ 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
23 сентября 2023 г.

Тип статьи

Аналитическая статья

Ключевые слова

Наемный труд, конверсия наемного труда, деконверсия наемного труда, структура наемного труда, капитализация труда, капитализация рабочих мест, капитализация рабочей силы, федеральные округа Российской Федерации

Аннотация. Сфера наемного труда призвана играть важную роль в достижении устойчивого развития российской экономики. В статье анализируются эмпирические данные, характеризующие формирование нового макроэкономического типа наемного труда. Целью работы является раскрытие основ качественных макроэкономических изменений с позиций мультипликативного влияния конверсии и деконверсии наемного труда. Гипотеза исследования состоит в том, что сложность, пространственное разнообразие институциональных преобразований наемного труда в федеральных округах России определяют тенденции и приоритеты развертывания конверсии и деконверсии наемного труда, различия стратегий его капитализации. В этой связи на основе анализа эмпирических данных исследованы общие тенденции и приоритеты макроэкономических изменений наемного труда, обеспечивающие современную его трансформацию. Эмпирической базой послужили статистические данные и аналитические обзоры Федеральной службы государственной статистики и Международной организации труда за 2008–2018 гг., а также результаты компьютерного анкетирования наемных работников. Опираясь на синергетический подход, исследованы основы концепта трансформации наемного труда, сущностные характеристики конверсии и деконверсии в федеральных округах России. Научная новизна заключается в выявлении прикладных императивов конверсии и деконверсии наемного труда в России. Это позволило идентифицировать и сегментировать федеральные округа Российской Федерации по мультипликативному эффекту конверсии и деконверсии сферы труда. Полученные результаты призваны содействовать решению проблем формирования инновационного макроэкономического типа наемного труда в федеральных округах и стране в целом.

INSTITUTIONAL TRANSFORMATIONS OF WAGE LABOR: APPLIED IMPERATIVES

S.I. Sotnikova

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

Article info

Received
April 12, 2023

Accepted
September 23, 2023

Type paper

Analytical paper

Keywords

Wage labor, wage labor conversion, wage labor deconversion, wage labor structure, labor capitalization, job capitalization, labor force capitalization, federal districts of the Russian Federation

Abstract. The sphere of wage labor plays a significant role in achieving the sustainable development of the Russian economy. This article analyzes empirical data on the formation of a new macroeconomic model of wage labor. The main aim of this work is to identify the basic principles of qualitative macroeconomic change from the perspective of the additive and subtractive effects of conversion and deconversion of wage labor. The hypothesis of this study is that the complex and diverse institutional transformations of wage labor within the federal districts of Russia determine the patterns and priorities for the deployment of conversion and deconversion of wage labor and the differences in their capitalization strategies. Based on this analysis, the author explores the general trends and priorities of macroeconomic change in wage labor to ensure its modern transformation. The empirical basis of this study is statistical data and analytical reviews from the Federal State Statistics Service and the International Labor Organization for the period 2008–2018, as well as the results from a computer survey of employed workers. Based on a synergetic approach, this study investigates the fundamentals of the transformation of wage labor and the essential characteristics of both conversion and deconversion in the Federal Districts of Russia. The scientific novelty of this research lies in the identification of applied imperatives for conversion and deconversion in wage labor in Russia, which has allowed us to segment the Federal Districts according to their multiplicative effects on the conversion and deconversion of the work sphere. The findings obtained aim to assist in solving the problems associated with the formation of an innovative, macroeconomic model of wage labor within the Federal Districts and the country at large.

1. Введение в проблему исследования.

Наемный труд в российской экономике переживает существенные трансформации, обусловленные кардинальными изменениями в экономической, социокультурной, политической и правовой сферах общества, сокращением жизненного цикла применяемых технологий, усилением конкуренции и рыночных требований к работодателям и наемным работникам. Открывающиеся в связи с этим перспективы способствуют нарастанию конфликта между индивидуальными стратегиями занятости трудоспособного населения и потребностями государства в устойчивом развитии трудовой сферы. Отсюда возникает объективная необходимость познания общего характера, приоритетов и тенденций институциональной трансформации наемного труда в современной России, обусловленной необходимостью капитализации рабочих мест и капитализации рабочей силы.

Цель данной статьи заключается в выявлении общего характера макроэкономических институциональных изменений наемного труда в современных условиях. *Задачи исследования* предполагают выявление сущностных характеристик институциональных преобразований наемного труда, осмысление их тенденций и приоритетов, рисков и перспектив в России.

Гипотеза исследования состоит в том, что различия в стратегиях институциональной трансформации наемного труда в федеральных округах Российской Федерации обусловлены формой разрешения противоречий между потребностями населения в достойном труде и потребностью государства в устойчивом развитии сферы труда, капитализацией рабочих мест и капитализацией рабочей силы, ростом количества достойных стабильных рабочих мест и возможностями человека к труду.

Научная новизна статьи заключается в обосновании и выявлении прикладных императивов трансформации, позволяющих сегментировать федеральные округа Российской Федерации в зависимости от мультипликативного эффекта ее функциональных активов – конверсии и деконверсии наемного труда.

Применительно к проблематике статьи результативно использован комплекс базовых методов теоретического исследования (аналитическое абстрагирование, интерпретация, классификация и типологизация), аналитические обзоры Федеральной службы государств-

венной статистики и Международной организации труда за 2008–2018 гг.

Объектом наблюдения выступает трансформирующаяся сфера труда России.

Предметом исследования являются устойчивые и регулярные социально-экономические взаимосвязи, обнаруживающиеся в макроэкономических институциональных изменениях наемного труда.

2. Концептологические основания исследования. Теоретико-методологические основы наемного труда в трансформирующейся экономике России находятся в непрерывном развитии в работах В.В. Аранжина, Е.В. Неходы, Е.Р. Валуйской, Р.А. Долженко, Э.А. и Н.В. Гасановых, Т.Г. Красоты, В.С. Половинко, Е.Г. Калабиной, Г.Г. Силласте, А.Л. Слободского, М. Бартоли, А.Ю. Пряхина, В.А. Смышляева, И.И. Яреско, Т.В. Телятниковой, Н.В. Шевченко, А.Д. Шопенко, Л.И. Щербаковой [1–17] и др. В работах этих ученых в контексте смены фаз технологического цикла и перехода к новым бизнес-моделям организационного развития анализируются вызовы и риски наемного труда: условия и факторы структурных изменений в институте наемного труда, его характере и содержании, ролях субъектов трудовых отношений, конфигурации рабочих мест и др.

Анализ научно-методических положений, объясняющих генезис и институционализацию наемного труда, позволяет констатировать, что в условиях глубоких противоречий между интересами рыночных субъектов традиционные подходы не позволяют обеспечить решение глобальных проблем современности, устойчивое развитие общества, экономики, бизнеса и человека в долгосрочной перспективе [1]. Традиционные институциональные подходы к наемному труду, ориентированные на стабильность его организационно-нормативной структуры, «должны уступить место новым идеям движения к общим ценностям, в равной степени выгодным государству и бизнесу, обществу в целом» [8, с. 58]. Структурная перестройка наемного труда требует обстоятельной научно-исследовательской рефлексии с позиций новых парадигм экономического знания.

3. Постановка проблемы. Трансформация наемного труда $D_{\text{нв}}$ предстает как результат взаимодействия противоположных, взаимоисключающих его функциональных активов – конверсии K_k и деконверсии K_d , кото-

рые вместе с тем находятся во внутреннем единстве и взаимопроникновении:

$$D_{ww} = f(K_k; K_d).$$

Показателем оценки конверсии наемного труда K_k выступает уровень участия рабочей силы в труде:

$$K_k = \sum_{i=1}^n \frac{P_{c_i}}{H_i},$$

где P_{c_i} – численность рабочей силы (занятых и безработных) определенной i -й возрастной группы; H_i – общая численность населения соответствующей i -й возрастной группы; $i = (1; n)$ – возрастные группы.

Показателем оценки деконверсии наемного труда K_d предстает уровень нагрузки на одно рабочее место:

$$K_d = \frac{3}{P_m},$$

где 3 – численность занятого населения; P_m – количество рабочих мест.

Гарантированность труда, стабильность занятости, поддержание рациональной структуры рабочей силы создают условия для конверсии наемного труда и, следовательно, капитализации рабочих мест, а гибкость занятости по продолжительности и режиму рабочего дня, регулярности трудовой деятельности, месту выполнения работы, статусу деятельно-

сти и т. п. – для деконверсии, ориентированной на капитализацию рабочей силы.

В этой связи возрастает необходимость исследования институциональной трансформации наемного труда с точки зрения его капитализации, проявляющейся в приращении дохода от занятости рабочей силы и производительности труда, а следовательно, приоритетов и тенденций конверсии и деконверсии в плане удовлетворения потребности в рабочих местах и потребности в расширении способностей человека к труду.

4. Результаты исследования. Структурная перестройка наемного труда в России за 2008–2018 гг. характеризуется организационно-нормативной устойчивостью (0,674–0,689) на фоне возрастающей деконверсии (3,5–4,39). При этом деконверсия наемного труда влияет на организационно-нормативную структуру наемного труда в большей степени, чем конверсия. Иначе говоря, трансформация наемного труда в России неизбежно сопровождается капитализацией рабочей силы, причем в большей степени, чем капитализацией рабочих мест. Это позволяет не только обеспечить рабочими местами почти 70 % всех нуждающихся в рабочих местах и желающих работать, но и создать шансы для повышения дохода от неустойчивой, полуустойчивой и устойчивой занятости рабочей силы у ряда работодателей (рис. 1)¹.

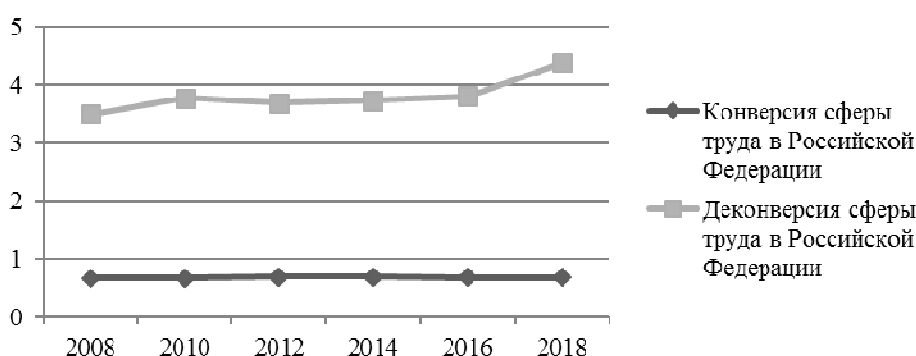


Рис. 1. Динамика конверсии и деконверсии наемного труда в Российской Федерации за период 2008–2018 гг., коэффициент

Fig. 1. Dynamics of conversion and deconversion of wage labor in the Russian Federation for the period 2008-2018, coefficient

В среднем по России один работник имеет официальную занятость у 3–5 работодателей за счет использования различных моделей рабочего времени (гибкость во времени), привлечения к достижению организационных це-

лей квалифицированной рабочей силы другой организации (лизинг), передачи «на сторону» (вовне организации) целого бизнес-процесса (аутсорсинг), вывода персонала за штат и его контрактное оформление в другой организа-

ции на относительно длительный период (аутстаффинг), а также за счет создания условий для выполнения работником смежных профессий, освоения работы как более, так и менее сложной.

5. Обсуждение. Сложность, пространственное разнообразие институциональных преобразований в России определяют тенденции

и приоритеты развертывания конверсии и де-конверсии наемного труда по федеральным округам Российской Федерации: Центральному (ЦФО), Северо-Западному (СЗФО), Южному (ЮФО), Северо-Кавказскому (СКФО), Приволжскому (ПФО), Уральскому (УФО), Сибирскому (СФО), Дальневосточному (ДФО), – см. рис. 2 и 3.

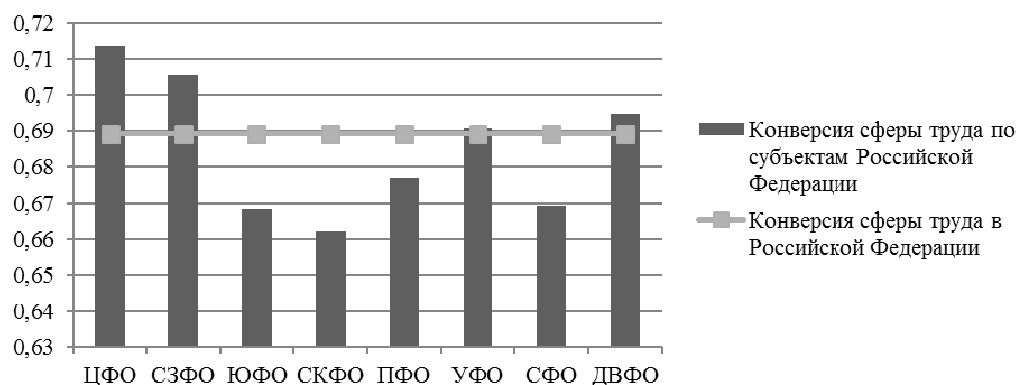


Рис. 2. Динамика конверсии труда Российской Федерации в целом и по федеральным округам в 2018 г., коэффициент

Fig. 2. Dynamics of labor conversion in the Russian Federation as a whole and by federal districts in 2018, coefficient

Из рис. 2 видно, что показатели конверсии в Центральном (0,714), Северо-Западном (0,706) и Дальневосточном (0,695) федеральных округах выше среднероссийского уровня (0,689). Это свидетельствует о том, что трансформация наемного труда в указанных федеральных округах в большей степени, чем в остальных, ориентирована на формирование относительно устойчивой организационно-нормативной структуры наемного труда. Благодаря устойчивости этой структуры достигается определенное превосходство над округами-конкурентами за счет увеличения количества стабильных рабочих мест, а следовательно, увеличения дохода от занятости на этих рабочих местах (69,5–71,4 %). Отсюда, при экономической ситуации превышения уровня конверсии в округе над среднероссийским, регулятором трансформации наемного труда выступает формальная занятость нуждающихся в ней и желающих работать: все рабочие места обязательно должны быть обеспечены рабочей силой независимо от требований со стороны рабочего места к ее качеству.

Создание достаточного количества стабильных рабочих мест предстает как фундамент устойчивого и растущего благосостояния ра-

бочей силы, ее социальной интеграции и сплоченности, конкурентоспособности бизнеса в этих округах. Не трудно видеть, что эта экономическая ситуация сопровождается ограничением экономической свободы как для наемных работников, так и работодателей.

Ограничение свободы выбора в сфере наемного труда губительно как для самого работника, так и для работодателя. Так, работодатель удовлетворяет свой потребительский спрос в рабочей силе отчасти по принципу «хочешь – бери, не хочешь – не бери: другого работника всё равно нет». Отсюда возможны низкое качество привлекаемой рабочей силы, деградированная трудовая мотивация и безответственность работников перед работодателем, невысокая отдача с одного рабочего места. А труд для наемных работников выступает как деятельность под давлением внешних обстоятельств, т. е. по необходимости.

Следует заметить, что среднероссийский показатель конверсии труда в 2018 г. был выше уровня конверсии в Северо-Кавказском (0,662), Южном (0,668), Сибирском (0,669) и Приволжском (0,677) федеральных округах. Устойчивость структуры наемного труда в этих округах позволяет достичь определенного превос-

ходства над конкурентами за счет создания достаточного количества стабильных достойных рабочих мест. Качество достойных рабочих мест опосредуется не нуждами и потребностями наемных работников, а осуществляется в той мере, в какой это необходимо для развития самого капитала: средства производства «воодушевлены» стремлением довести противодействие сопротивляющейся им эластичной человеческой природы до минимума.

При этой экономической ситуации работодатель имеет здоровый интерес к обновлению производственного процесса, внедрению технических новшеств, развитию социальной инфраструктуры, направленной на улучшение и облегчение трудовой деятельности работников, а следовательно, создаются стимулы к высокопроизводительному труду, предпосылки

для повышения благосостояния наемных работников, расширенного воспроизводства рабочей силы. Рост количества достойных рабочих мест, сопровождаемый повышением требований к качеству рабочей силы со стороны этих рабочих мест, способствует высвобождению рабочей силы на основе прогресса техники, технологии, организации производства, труда и управления, а также вытеснению лиц с пониженной производительностью труда и работоспособностью, низким профессионально-образовательным уровнем, слабо сформированными социально-профессиональными установками и т. д. Как следствие, увеличение не столько количества стабильных, сколько достойных рабочих мест способствует росту дохода от повышения эффективности наемного труда.

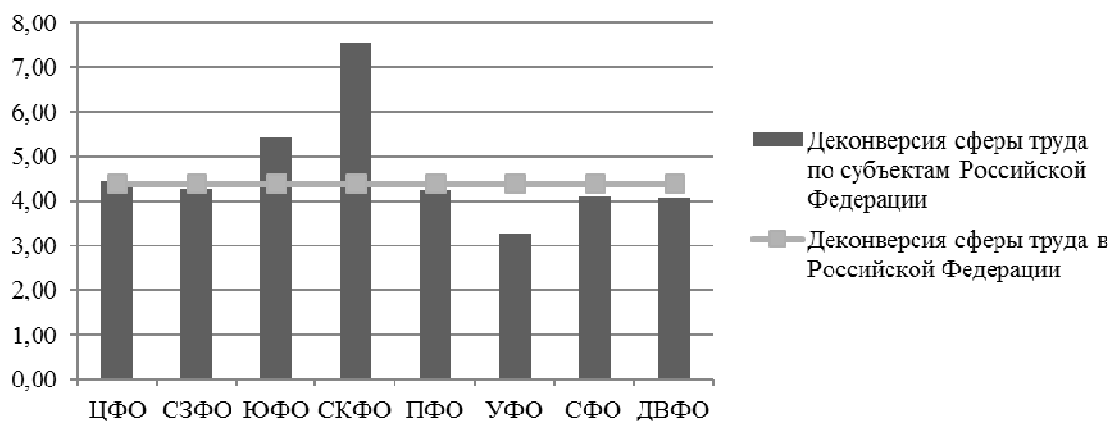


Рис. 3. Динамика деконверсии труда Российской Федерации в целом и по федеральным округам в 2018 г., коэффициент

Fig. 3. Dynamics of labor deconversion in the Russian Federation as a whole and by federal districts in 2018, coefficient

Из рис. 3 видно, что среднероссийский показатель деконверсии труда в 2018 г. составил 4,39, что ниже уровня деконверсии в Центральном (4,46), Северо-Западном (4,28), Южном (5,41), Северо-Кавказском (7,57) федеральных округах. Это свидетельствует о преимущественной ориентации этих округов на создание условий для расширения масштабов неустойчивой, полустойчивой и устойчивой занятости у ряда работодателей. Стираются границы между стандартной и нестандартной занятостью, предоставляя новые возможности для работодателей в привлечении мобильных, инициативных, гибких, быстро адаптируемых наемных работников, а для наемных работников – в расширении свободы выбора не только

места, но и условий для плодотворной занятости и достойной работы.

Создаются широкие возможности для реализации каждым работником своих способностей на основе свободного труда, росте личных доходов. Это побуждает работников конкурировать за более выгодную сферу приложения труда, совершенствовать профессионально-квалификационные компетенции по мере развертывания научно-технического прогресса, повышать индивидуальную трудовую мобильность и эффективность труда, снижать лояльность по отношению к работодателю. В свою очередь, работодатели нанимают рабочую силу на конкретные проекты, не гарантируя в обозримом будущем долговременную занятость, с

тем чтобы она способствовала повышению их конкурентоспособности на рынке, а не просто чтобы была занята делом. В этой связи работодателей интересует рабочая сила, которая широко доступна, имеет многопрофильную подготовку с ориентацией на моновалентную квалификацию, обладает адаптационными возможностями к трудовой мобильности, способностями к перемене профессии и выполнению меняющихся трудовых функций. Таким образом, развивается своеобразная форма экономического принуждения к высокопроизводительному труду, повышается престиж высококвалифицированного работника. В этих округах один работник в среднем имеет официальную занятость у 4–8 работодателей.

Показатель деконверсии труда в 2018 г. в Уральском (3,29), Дальневосточном (4,08) и Сибирском (4,11) федеральных округах не превышает среднероссийский (4,39). В этих федеральных округах работодатели более благосклонны к рабочей силе, которая обеспечивает наибольшую выгоду для бизнеса и в наибольшей степени соответствует высокому профессионально-квалификационному уровню. Конкурентоспособность для современного бизнеса в этих округах в наибольшей сте-

пени зависит от потенциальной и фактической производительности труда. Происходит отбор наиболее способных работников с точки зрения структуры их способностей к профессиональному труду, навыков, восприятия, взглядов, целей жизни, ценностей, поведенческих наклонностей, механизмов приспособления к окружающей среде. В свою очередь, работники стремятся найти сферу профессиональной деятельности для наиболее полной реализации своих способностей, достижения своих установок и ценностных ориентаций, занятия интересующими их проблемами, не связывая свое будущее с каким-то одним работодателем.

Обобщая сказанное выше, макроэкономический тип институциональных трансформаций как результат мультипликативного эффекта от конверсии и деконверсии наемного труда позволяет выделить, по крайней мере, четыре сегмента федеральных округов Российской Федерации: *A* – сегмент интенсивной трансформации наемного труда; *B* – сегмент интенсивной деконверсии наемного труда; *C* – сегмент интенсивной конверсии наемного труда; *D* – сегмент экстенсивной трансформации наемного труда (табл.).

Сегменты федеральных округов Российской Федерации в зависимости от траектории развития организационно-нормативной структуры наемного труда

Segments of federal districts of the Russian Federation depending on the trajectory of development of the organizational and regulatory structure of hired labor

<i>Конверсия наемного труда</i>	<i>Деконверсия наемного труда</i>	
	<i>Низкая</i>	<i>Высокая</i>
Высокая	<i>C: ЦФО; СЗФО</i>	<i>A: УФО; ДВФО</i>
Низкая	<i>D: ЮФО; СКФО</i>	<i>B: ПФО; СФО</i>

Подобная сегментация федеральных округов позволяет конкретизировать основные проблемы, характерные для институциональной трансформации наемного труда в разных округах, выявить уязвимые и конкурентные возможности использования принципиально однотипных мер по достижению плодотворной занятости и достойного труда, разработать меры, предусматривающие их специфику.

6. Заключение. Интерес к исследованию макроэкономического типа, масштабов, интенсивности и причин институциональной трансформации наемного труда не случаен, поскольку в нем наиболее ярко выражаются многие важные процессы достижения конкурентоспо-

собности национального рынка труда. Исследование макроэкономического типа трансформации наемного труда, обусловленного мультипликативным эффектом от его конверсии и деконверсии, становится самостоятельной научной проблемой при разработке теоретических и прикладных основ экономической политики государства, региона, организации. Оно позволяет получить релевантную информацию для принятия управленческих решений относительно поиска и формирования уникальных возможностей для обеспечения социальной справедливости и устойчивости для настоящих и будущих поколений, мобильности рабочей силы, стирания границы между стандартной и

нестандартной занятостью, расширения свободы выбора наемными работниками не только места, но и условий для достойной работы. Открывающиеся в связи с этим перспективы диктуют необходимость дальнейшего познания макроэкономического типа, оперирующего методами обнаружения и оценки выгод и издержек от конверсии и деконверсии наемного труда, обеспечивающих рыночному

субъекту устойчивое достижение социально-экономических преимуществ в плодотворной занятости и достойном труде.

Примечание

¹ Все рисунки и таблица сост. по: Рынок труда, занятость и заработная плата // Федеральная служба государственной статистики: офиц. сайт. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries.

Литература

1. Аранжсин В. В., Нехода Е. В. Формирование политики эффективной занятости в условиях трансформации рынка труда // Социально-трудовые исследования. – 2022. – № 1 (46). – С. 36–54. – DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-36-54.
2. Валуйскова Е. Р. Денежная культура современной семьи: социокультурный анализ : автореф. дис. ... канд. социол. наук. – Майкоп, 2013. – 22 с.
3. Долженко Р. А. Новые формы трудовых отношений: уточнение понятий // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2014. – № 1 (111). – С. 168–173.
4. Долженко Р. А. К чему ведут основные тенденции в трансформации системы трудовых отношений страны: прекаризации или гуманизации труда? // Теоретическая и прикладная экономика. – 2017. – № 1. – С. 113–125. – DOI: 10.7256/2409-8647.2017.1.20085.
5. 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. – DOI: 10.38161/2618-9526-2022-2-028-034.
6. Долженко Р. А., Половинко В. С. Новые ориентиры развития трудовых отношений в инновационной экономике. – Омск : Ом. гос. ун-т, 2017. – 363 с.
7. Калабина Е. Г. Новая индустриализация, технологические изменения и сфера труда промышленных компаний // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2017. – № 1 (57). – С. 72–81.
8. Нехода Е., Каз Е. Взаимодействие государства и бизнеса: движение к общим ценностям // Общество и экономика. – 2019. – Вып. 5. – С. 58–77. – DOI: 10.31857/S020736760004944-7.
9. Силласте Г. Г. Социальные транзиты и формирование нового гендерного порядка // Женщина в российском обществе. – 2019. – № 2. – С. 3–16. – DOI: 10.21064/WinRS.2019.2.1.
10. Слободской А. Л., Бартоли М. Социальный маркетинг наемного труда в современных условиях // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2021. – № 3. – С. 90–94. – DOI: 10.51692/1994-3776_2021_3_90.
11. Пань Ли, Нехода Е. В. Новые организационные формы труда: вызовы для трудовых отношений между работниками и работодателями // Сбережение населения России: здоровье, занятость, уровень и качество жизни : материалы Междунар. науч.-практ. конф. : IV Римашевские чтения. – М. : ФНИСЦ РАН, 2021. – С. 131–133. – DOI: 10.19181/konf.978-5-89697-357-7.2021.32.
12. Пряхин А. Ю. Проблемы наемных работников в условиях трансформации сферы труда и досуга // Труд и досуг : сб. тез. VIII Междунар. конф. – СПб. : Астерион, 2019. – С. 88–89.
13. Смышляев В. А., Яреско И. И. Институциональные изменения экономики современной России: теория, реалии, результаты // Современная экономика: проблемы и решения. – 2017. – № 1 (85). – С. 122–128.
14. Телятникова Т. В., Шевченко Н. В. Трансформация наемного труда в условиях развития цифровой экономики // Организационно-управленческие аспекты экономического развития предприятий и регионов : материалы Всерос. науч.-практ. конф. – Омск : Ом. гос. техн. ун-т, 2019. – С. 121–127.
15. Шопенко А. Д. Социальные аспекты институционализации отношений наемного труда // Вестник Чувашского университета. – 2010. – № 1. – С. 157–162.

16. Шопенко А. Д. Проблемы взаимоотношений государства и бизнеса в период становления и развития рыночной экономики // Научные труды Северо-Западного института управления РАНХиГС. – 2014. – Т. 5, № 4 (16). – С. 192–196.

17. 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.

References

1. Aranzhin V.V., Nekhoda E.V. Formation of effective employment policy in the conditions of labor market transformation. *Social and labor research*, 2022, no. 1 (46), pp. 36-54. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-36-54. (in Russian).

2. Valuiskova E.R. *Denezhnaya kul'tura sovremennoi sem'i: sotsiokul'turnyi analiz* [The monetary culture of the modern family: a sociocultural analysis], Author's abstract. Maykop, 2013. 22 p. (in Russian).

3. Dolzhenko R.A. New forms of labor relations: clarification of terms. *Bulletin of Altai State Agricultural University*, 2014, no. 1 (111), pp. 168-173. (in Russian).

4. Dolzhenko R.A. What the Main Trends in Transformation of Labor Relations System of the Country Lead to: the Precarization or Humanization of Labor?. *Theoretical and applied economics*, 2017, no. 1, pp. 113-125. DOI: 10.7256/2409-8647.2017.1.20085. (in Russian).

5. Gasanov E.A., Gasanova N.V., Krasota T.G. Theoretical aspects of innovative conversion and critical technologies producing a multiplicative impact on the development of the economy. *Vestnik Khabarovskogo gosudarstvennogo universiteta ekonomiki i prava*, 2022, no. 2 (109), pp. 28-34. DOI: 10.38161/2618-9526-2022-2-028-034. (in Russian).

6. Dolzhenko R.A., Polovinko V.S. *Novye orientiry razvitiya trudovykh otnoshenii v innovatsionnoi ekonomike* [New guidelines for the development of labor relations in an innovative economy], Omsk, Omsk State University publ., 2017. 363 p. (in Russian).

7. Kalabina E.G. New industrialization, technological changes and sphere of labor of the industrial companies. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2017, no. 1 (57), pp. 72-81. (in Russian).

8. Nekhoda E., Kaz E. The interaction of government and business: moving towards the creation of shared values. *Obshchestvo i ekonomika*, 2019, iss. 5, pp. 58-77. DOI: 10.31857/S020736760004944-7. (in Russian).

9. Sillaste G.G. Social transitions and the formation of a new gender order. *Woman in Russian Society*, 2019, no. 2, pp. 3-16. DOI: 10.21064/WinRS.2019.2.1. (in Russian).

10. Slobodskoy A.L., Bartoli M. Social marketing of hired labor in modern conditions. *Telescope: journal of sociological and marketing research*, 2021, no. 3, pp. 90-94. DOI: 10.51692/1994-3776_2021_3_90. (in Russian).

11. Pan Li, Nekhoda E.V. New organizational forms of labor: challenges to labor relations between employees and employers, in: *Saving Russian Population: Health, Employment, Standards and Quality of Life*, Proceedings of the International scientific and practical conference, IV Rimashevskaya Readings (Moscow, 30 March 2021), Moscow, Federal Center of Theoretical and Practical Sociology of the Russian Academy of Sciences publ., 2021, pp. 131-133. DOI: 10.19181/konf.978-5-89697-357-7.2021.32. (in Russian).

12. Pryakhin A.Yu. Problems of employees in the conditions of transformation of the sphere of labour and leisure, in: *Labour and leisure*, Thesies of VIII International conference, St. Petersburg, Asterion publ., 2019, pp. 88-89. (in Russian).

13. Smyshlyaev V.A., Yaresko I.I. Institutional changes in the economy of modern Russia: theory, realities and results. *Modern Economics: Problems and Solutions*, 2017, no. 1 (85), pp. 122-128. (in Russian).

14. Telyatnikova T.V., Shevchenko N.V. Transformatsiya naemnogo truda v usloviyakh razvitiya tsifrovoy ekonomiki [Transformation of wage labor in the context of the development of the digital economy], in: *Organizatsionno-upravlencheskie aspekty ekonomicheskogo razvitiya predpriyatii i regionov*, Proceedings of the all-Russian scientific and practical conference, Omsk, Omsk State Technical University publ., 2019, pp. 121-127. (in Russian).

15. Shopenko A.D. Social aspects of institutionalization of wage labour's attitudes. *Vestnik Chuvashskogo universiteta*, 2010, no. 1, pp. 157-162. (in Russian).
16. Shopenko A.D. Problems of business-government relations in the period of formation and development of a market economy. *Nauchnye trudy Severo-Zapadnogo instituta upravleniya RANKhiGS*, 2014, Vol. 5, no. 4 (16), pp. 192-196. (in Russian).
17. Shcherbakova L.I. Sotsiostrukturnaya dinamika naemnogo truda v Rossii [Sociostructural dynamics of wage labor in Russia]. *Bulletin of the South-Russian State Technical University (NPI). Series: Socio-Economic Sciences*, 2012, no. 2, pp. 234-239. (in Russian).

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
Web of Science ResearcherID: G-2829-2013
РИНЦ AuthorID: 628272

About the author

Svetlana I. Sotnikova – Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor at 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
Web of Science ResearcherID: G-2829-2013
RSCI AuthorID: 628272

Для цитирования

Сотникова С. И. Институциональные трансформации наемного труда: прикладные императивы // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2024. – Т. 22, № 1. – С. 35–43. – DOI: 10.24147/1812-3988.2024.22(1).35-43.

For citations

Sotnikova S.I. Institutional transformations of wage labor: applied imperatives. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2024, Vol. 22, no. 1, pp. 35-43. DOI: 10.24147/1812-3988.2024.22(1).35-43. (in Russian).