

НЕОИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ И ПОВЕДЕНЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

DOI: 10.35854/1998-1627-2019-6-32-42

УДК 331.101

Цветков Валерий Анатольевич

директор Института проблем рынка РАН, член-корреспондент РАН,
доктор экономических наук, профессор
117418, Москва, Нахимовский пр., д. 47

Дудин Михаил Николаевич

заместитель директора по науке Института проблем рынка РАН,
доктор экономических наук, профессор
117418, Москва, Нахимовский пр., д. 47

Лясников Николай Васильевич

главный научный сотрудник Института проблем рынка РАН,
доктор экономических наук, профессор
117418, Москва, Нахимовский пр., д. 47

Зоидов Кобилжон Ходжиевич

заведующий лабораторией Института проблем рынка РАН,
кандидат физико-математических наук, доцент
117418, Москва, Нахимовский пр., д. 47, e-mail: kobiljonz@mail.ru

Исследование направлено на изучение неоинституциональной и поведенческой концепции производительности труда с использованием междисциплинарного подхода.

Цель. Провести эмпирическое исследование производительности труда с использованием основных положений неоинституциональной и поведенческой экономической теории.

Задачи. Определить отношение трудящихся по найму к эффективности своей трудовой деятельности, а также проанализировать результаты статистического обследования выборки с применением междисциплинарного подхода.

Методология. Статья основана на аналитических и контентных методах исследования, в том числе проведен выборочный опрос трудящихся по найму, его результаты обработаны посредством экономико-статистических и математических методов.

Результаты. Для опрошенных трудящихся по найму характерна трудовая (экономическая) и социальная инертность, что может быть связано с доминирующим влиянием неформальных институтов на восприятие труда, а также с невысокой эффективностью формальных норм и правил, регламентирующих трудовые отношения в современном обществе. Авторами статьи предложено реформировать институты, которые призваны формировать перечень социальных (в том числе пенсионных и медицинских) гарантий трудящимся, а также гражданам, не декларирующим доходы официально. Такое предложение основано на том, что больший уровень ответственности трудящихся за свое будущее стимулирует эффективность и результативность их трудовой деятельности. Полученные результаты и выводы, представленные в статье, могут быть использованы как для разработки федеральных, региональных социально-экономических программ, так и для создания персонализированных подходов к мотивации трудящихся в организациях, на предприятиях реального и финансового сектора экономики.

Выводы. Производительность труда следует рассматривать не только как результат трудовой активности наемных работников, но и как способность индивида использовать знания, умения и навыки для достижения наилучших показателей, в том числе обеспечивающих наиболее справедливое распределение социально-экономических благ.

Ключевые слова: неоинституционализм, поведенческая экономика, производительность труда, социальные риски, население, трудящиеся по найму.

Для цитирования: Цветков В. А., Дудин М. Н., Лясников Н. В., Зоидов К. Х. Неоинституциональная и поведенческая концепция производительности труда // *Экономика и управление*. 2019. № 6 (164). С. 32–42. DOI: 10.35854/1998-1627-2019-6-32-42.

Благодарности: Исследование проведено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (проект № 17-06-00613 а).

NEO-INSTITUTIONAL AND BEHAVIORAL CONCEPT OF LABOR PRODUCTIVITY

Valeriy A. Tsvetkov

*Market Economy Institute of the Russian Academy of Sciences (MEI RAS)
Nakhimovskiy Ave 47, Moscow, Russian Federation, 117418*

Mikhail N. Dudin

*Market Economy Institute of the Russian Academy of Sciences (MEI RAS)
Nakhimovskiy Ave 47, Moscow, Russian Federation, 117418*

Nikolay V. Lyasnikov

*Market Economy Institute of the Russian Academy of Sciences (MEI RAS)
Nakhimovskiy Ave 47, Moscow, Russian Federation, 117418*

Kobilzhon Kh. Zoidov

*Market Economy Institute of the Russian Academy of Sciences (MEI RAS)
Nakhimovskiy Ave 47, Moscow, Russian Federation, 117418, e-mail: kobiljonz@mail.ru*

The presented study examines the neo-institutional and behavioral concept of labor productivity using an interdisciplinary approach.

Aim. The study aims to conduct an empirical assessment of labor productivity using the fundamental provisions of the neo-institutional and behavioral economic theory.

Tasks. The authors determine the attitude of workers to their labor productivity and analyze the results of a statistical sample survey using an interdisciplinary approach.

Methods. This study uses analytical and content research methods, including a sample survey of workers, the results of which are processed using economic, statistical, and mathematical methods.

Results. The surveyed workers show signs of labor (economic) and social inertia, which may be due to the dominance of informal institutions over the perception of labor and low efficiency of formal norms and rules that regulate labor relations in modern society. The authors propose a reformation of the institutions that provide benefits (including pension and medical benefits) to the working population and the citizens who do not declare income officially. This proposal is based on the assumption that greater responsibility of workers for their future improves the efficiency and effectiveness of their labor. The obtained results and conclusions presented in the study can be used in the development of federal and regional socio-economic programs and in the creation of personified approaches to employee motivation in organizations and enterprises in the real and financial sector of the economy.

Conclusions. Labor productivity should be viewed not only as a result of the labor activity of workers, but also as the ability of an individual to use knowledge, skills, and abilities to achieve top performance, including in areas that ensure the most equitable distribution of socio-economic benefits.

Keywords: *neo-institutionalism, behavioral economics, labor productivity, social risks, population, workers.*

For citation: Tsvetkov V. A., Dudin M. N., Lyasnikov N. V., Zoidov K. Kh. Neoinstitutsional'naya i povedencheskaya kontseptsiya proizvoditel'nosti truda [Neo-Institutional and Behavioral Concept of Labor Productivity]. *Ekonomika i upravlenie*, 2019, no. 6 (164), pp. 32–42. DOI: 10.35854/1998-1627-2019-6-32-42.

Acknowledgements: This study was conducted with financial support from the Russian Foundation for Basic Research (Project No. 17-06-00613 a).

Причины экономико-технологической стагнации, наблюдающейся в последнее время, обусловлены влиянием множества факторов. Последние в российской научной публицистике, как правило, связаны с геополитическими трансформациями и экономическими санкциями, введенными Европейским союзом, США, Канадой, Австралией, иными государствами в отношении России. Но, по нашему мнению, геополитика и санкции лишь проявили проблемы социально-экономического развития, которые в период высоких цен на нефть долго

не удавалось нивелировать за счет эксплуатации природной ренты.

Сегодня цены на нефть стали невысокими, а военные и антикризисные (в первую очередь направляемые на поддержку экономических агентов и отраслей, попавших под санкции) бюджетные расходы увеличились. В связи с этим ожидания экономико-технологического прорыва сменились стабильной общественной депрессией. Но, как известно, политика — это конъюнктурная сфера, и изменения в ней могут порождать маловероятные события, вли-

яние которых на социально-экономическое развитие будет критическим. В свою очередь экономические процессы характеризуются большей инерцией, а внешние возмущения служат аргументом в пользу тех или иных умозаключений о динамике развития страны.

Поэтому с экономической точки зрения проблема текущей стагнации заключается не столько во влиянии недавних внешних конъюнктурных факторов, сколько в накопленной инерции. Такая инерция обусловлена, во-первых, глубокими структурными диспропорциями в национальной экономике (значительным доминированием сырьевых и низкотехнологичных секторов), во-вторых, низкой производительностью труда при высоких показателях занятости населения.

Вопросы, проблемы и решения, направленные на устранение структурных диспропорций в национальной экономике, широко представлены в трудах А. Акаева, Е. Ясина и др. [1–3]. Ввиду этого рассмотрим подробнее теоретические и эмпирические основания такой важнейшей проблемы, как низкая производительность труда, с позиции неoinституциональной парадигмы и с точки зрения теории социальной справедливости.

С экономической точки зрения производительность труда — это и результирующий показатель, и мера эффективности трудовой деятельности индивида (актора) или некоторой социальной группы. Фактически речь идет о способности выработать единицу какого-либо продукта за определенный период с учетом трудоемкости производственного процесса. Очевидно, что традиционная экономическая теория не включает в понятие производительности труда нейропсихологические аспекты полезной деятельности человека, рассматривая его выработку с позиции долженствования [4–5].

Напротив, с точки зрения поведенческой экономики и с точки зрения неoinституциональной парадигмы производительность труда определяется не только тем, что должен делать индивид (актор) на рабочем месте, учитывая существующие стимулы, но и тем, что индивид считает ценным в трудовой деятельности. Так, например, Ю. Гнизи и Дж. Лист [6] показали в своих исследованиях, что изменение исключительно в экономической мотивации не влияет на производительность труда работников и что, вероятно, неэкономические стимулы играют большую роль в повышении эффективности трудовой деятельности индивидов, чем это принято было считать ранее в рамках классической экономической теории. Неoinституциональная парадигма основана на том, что любой индивид (актор), действующий в условиях асимметрии информации,

склонен к оппортунизму и ограниченно рационален. Следовательно, производительность труда определяется влиянием формальных и прежде всего неформальных правил, норм на сознательную и созидательную (либо разрушительную) деятельность человека.

Дж. Ролз [7], являющийся создателем теории социальной справедливости, предпринял попытку осмыслить диспозицию классических научных постулатов в отношении общественно-экономической действительности и показал, что существует два базовых принципа, которые будут определять и взаимоотношения индивидов, и их трудовые, культурные, иные отношения. Суть первого заключается в том, что каждый человек должен иметь равные права доступа к основным свободам при условии совместимости этих свобод с подобными схемами для других людей. Второй принцип основан на том, что не существует безусловного равенства. Поэтому для реализации первого принципа важно, чтобы социальные и экономические неравенства были устранены, а создаваемые преимущества или блага стали доступны всем. Доступ к положению (общественному) или должностям (публичным и частным) должен быть открыт для всех.

Поскольку Дж. Ролз, пытаясь устранить противоречия между классической теорией и практикой, создал два взаимоисключающих принципа и не учел значимый поведенческий аспект (стремление либо его отсутствие у индивида к изменениям в рамках эволюционирующих или вновь создаваемых институтов). Соответственно, сегодня, учитывая обстановку в национальной и мировой экономике, а значит, и на рынках труда, становится очевидным тот факт, что, с одной стороны, внешние условия открывают широкие возможности для профессиональной, интеллектуальной, общественной самореализации профессиональной, интеллектуальной, общественной человека. С другой — внешние и в первую очередь внутренние ограничивающие факторы будут демотивировать стремления индивидов к самореализации, а следовательно, сводить к минимуму усилия формальных и неформальных институтов, направленные на создание потенциала роста производительности труда. Иными словами, каждый индивид в зависимости от физических и интеллектуальных способностей будет постоянно сознательно или неосознанно соотносить трансакционные издержки изменений, необходимые для повышения производительности труда, с трансакционными издержками стабильности, а впоследствии измерять эти издержки в контексте получаемых выгод и справедливости их распределения в обществе. Поэтому предлагаем расширенную трактовку понятия «производительность труда».

Социально-демографические параметры респондентов, анкеты которых использованы для эмпирической части исследования

Основные критерии отбора анкет респондентов для проведения анализа	Возрастные группы			Уровень образования			Место трудовой деятельности (текущее)			Получаемый уровень оплаты труда		
	От 18 до 30 лет	От 31 до 45 лет	От 46 до 55/60 лет	Среднее, среднее профессиональное (в том числе незаконченное)	Высшее, в том числе неоконченное	Академическая, деловая или ученая степень	Гос. или муницип. предприятие, бюджетная или казенная организация	Частное (коммерческое, торговое, производственное) предприятие	Некоммерческая организация или некоммерческое партнерство	Средний по России (около 30–35 тыс. руб. в месяц)	Ниже и значительно ниже среднего по России	Выше и значительно выше среднего по России
Кол-во полученных ответов по вариантам	17	57	26	37	63	0	44	55	1	48	31	21
Общее кол-во ответов	100			100			100			100		

Производительность труда — это синергическая сумма способностей (знаний, умений, навыков) и устремлений человека, используя которую, он может осуществлять созидательную трудовую деятельность (через институт наемного труда и институт самозанятости), создавая в процессе этой деятельности в единицу времени продукт (товар, работу, услугу), характеризующийся тем или иным уровнем интеллектуальной / физической трудоемкости, гарантирующих человеку получение определенных социальных и экономических выгод (прямых либо косвенных), субъективно оцениваемых им с позиции справедливости. Такая расширенная трактовка понятия «производительность труда» необходима для эмпирического исследования в дальнейшем, основанного на анализе данных опроса, проведенного среди трудящихся по найму одного из районов города Екатеринбурга.

Настоящая статья основана на совокупности социально-экономических и эконометрических методов исследования. Информационной базой послужили открытые данные, размещенные в сети Интернет на портале Федеральной службы государственной статистики, сайтах Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, национального рейтингового агентства «РИА Рейтинг», а также независимых консалтинговых, кадровых агентств. Кроме того, в качестве информационной базы для статьи использованы результаты полевых опросов трудящихся по найму в Орджоникидзевском районе Екатеринбурга (численность населения района 300 тыс. человек). При проведении интервью с жителями района опрошено около 600–700 человек и отобрано 100 анкет, которые отвечали ключевым требованиям труда по найму. В числе требований следующие:

- а) возраст не менее 18 лет и не более 55 лет (для женщин) или 60 лет (для мужчин),

отсутствие пенсии по возрасту, здоровью, выслуге лет, иным причинам, при которых предусмотрено предоставление пенсии законодательством РФ;

- б) постоянная занятость по найму в любых коммерческих, некоммерческих организациях частной формы собственности, а также в государственных (муниципальных) учреждениях, на предприятиях;
- в) любой действительный уровень образования (от общего среднего и выше) и любой действительный уровень доходов (средний по России, а также выше и ниже среднего), получаемый респондентом в рамках постоянной занятости по найму.

Данные проведенного опроса в обобщенном и структурированном виде представлены в таблице 1, составленной авторами статьи.

Проблема производительности труда обсуждается в российской научной среде достаточно широко. Предлагаются различные варианты стимулирования роста соответствующего показателя. При этом занятость в национальной экономике высока. Рассматривая динамику уровня занятости в аспекте суммарной численности рабочей силы, важно отметить, что с 2000 по 2017 г. доля занятых увеличилась с 89 % до 99 %, что отражено на рисунке 1.

Существенные изменения в региональной структуре занятости выявить сложно. Вместе с тем очевиден тот факт, что показатель концентрации и перераспределения занятого населения в большей степени характерен для Центрального федерального округа, как показано в таблице 2.

Лидерами по показателю прироста занятых являются Южный федеральный округ (за счет присоединения Крыма в 2014 г.) и Северо-Кавказский (за счет высокого уровня рождаемости). Но вхождение Крыма в состав ЮФО, обеспечившее прирост занятости более чем на



Рис. 1. Изменение доли занятых в российской экономике с 2000 по 2017 г., % [8]

Таблица 2

Региональная структура занятости населения в российской экономике в 2000 и 2017 гг., % [8]

Федеральный округ	2000	2017	Динамика
Центральный	27,7	28,5	0,8
Северо-Западный	10,3	10,0	-0,3
Южный	9,0	10,7	1,7
Северо-Кавказский	4,0	5,6	1,6
Приволжский	21,9	20,1	-1,8
Уральский	8,8	8,4	-0,4
Дальневосточный	4,9	4,4	-0,5
Сибирский	13,4	12,3	-1,1

Таблица 3

Уровень производительности труда в российской экономике в 2000 и 2017 гг. [8–9]

Федеральный округ	2000			2017			Прирост численности занятых, раз	Прирост производительности труда, раз
	ВРП, млн руб.	Численность занятых, тыс. чел.	Производительность труда, тыс. руб./чел.	ВРП, млн руб.	Численность занятых, тыс. чел.	Производительность труда, тыс. руб./чел.		
Центральный	1 190 894	18 014,4	66,1	24 135 019	20 591,0	1 172,1	1,14	17,73
Северо-Западный	402 312	6 684,3	60,2	7 803 750	7 237,4	1 078,3	1,08	17,91
Южный	230 255	5 850,8	39,4	4 896 268	7 684,4	637,2	1,31	16,19
Северо-Кавказский	73 692	2 604,0	28,3	1 797 972	4 058,0	443,1	1,56	15,66
Приволжский	704 441	14 242,8	49,5	10 375 870	14 471,0	717,0	1,02	14,50
Уральский	522 489	5 720,0	91,3	9 354 739	6 029,9	1 551,4	1,05	16,98
Сибирский	467 359	8 784,6	53,2	7 133 872	8 919,1	799,8	1,02	15,03
Дальневосточный	234 929	3 169,5	74,1	3 756 642	3 151,2	1 192,1	0,99	16,08
Итого (по округам)	3 826 371	65 070,36	58,8	69 254 132	72 142,0	960,0	1,11	16,33

30 % (в сравнении с 2000 г.), не стимулировало опережающий прирост производительности труда, что отражено в таблице 3.

Аналогичный вывод можно сделать и в отношении Северо-Кавказского федерального

округа (СКФО), где за последние 17 лет численность занятых увеличилась на 56 %, однако, прирост производительности труда ниже, чем в ЮФО. Вероятно, проблема состоит не в отсутствии государственной поддержки (напро-

Структура ответов респондентов на вопрос о трудовой мобильности (готовности сменить место работы)

Причина смены места работы		Причина сохранения текущего места работы	
Вариант ответа	Доля, %	Вариант ответ	Доля, %
Нормированный рабочий день (не более 8 часов), пятидневная рабочая неделя, гарантированные выходные и праздничные дни. Гарантированная средняя заработная плата, возможность получения премии. Отсутствие лишней ответственности	38,7	Стабильная (средняя или ниже средней) заработная плата, стабильный график. Привычная трудовая ответственность, привычный коллектив. Хорошие отношения с руководством или подчиненными	46,4
Ненормированный рабочий день (от 4 до 10 часов), ненормированная рабочая неделя, но гарантированные выходные (1–2 в неделю). Гарантированная заработная плата выше среднего, возможность получения премии. Дополнительная ответственность	38,7	Привычная работа и ответственность, нормальная (средняя / ниже средней) для работника оплата труда и привычный график. Сложившийся коллектив, отсутствие необходимости привыкания к новым сотрудникам. Отношения с руководством или подчиненными не влияют на восприятие работы	36,2
Ненормированный рабочий день (от 4 до 10 часов и более), ненормированная рабочая неделя, но гарантированный выходной (1 в неделю). Заработная плата (выше среднего) и премиальные гарантированы только при условии выполнения плана работы. Повышенная ответственность	9,7	Высокая оплата труда (значительно выше среднего уровня), персональная организация труда, индивидуальные бонусы по итогам месяца/квартала/года. Привычный коллектив, хорошие отношения с руководством или подчиненными	13
Ненормированный рабочий день (от 8 до 10 часов и более), ненормированная рабочая неделя, но гарантированные выходные (не менее двух в месяц). Заработная плата (значительно выше среднего) и премиальные выплаты зависят от выполнения плана работы и инициативности (креативности) работника. Очень высокая ответственность	12,9	Высокая оплата труда (значительно выше среднего уровня), персональная организация труда, индивидуальные бонусы по итогам месяца/квартала/года, дополнительные преференции от руководства (руководителя). Это компенсирует трения с коллективом или руководством, отсутствие стабильного графика, высокий уровень ответственности	4,4
Расчетный <i>t</i> -критерий Стьюдента 16,08 (кол-во степеней свободы — 6) Табличный <i>t</i> -критерий Стьюдента 2,447 (при $p = 0,05$) $16,08 > 2,447$			

тив, СКФО — один из наиболее дотационных регионов), а в слабых формальных институтах (Кавказ и Юг России живут преимущественно традициями, т. е. неформальными нормами и правилами, сформированными вследствие традиций), которые не стимулируют рост трудовой активности в субъектах.

Свердловская область и Екатеринбург занимают 11 место в рейтинге регионов по качеству жизни [10]. Несмотря на то, что численность занятых в экономике Уральского федерального округа (УФО) за 17 лет возросла всего на 5 %, — это третий регион по темпам прироста производительности труда после Центрального и Северо-Западного федеральных округов, как указано в таблице 3. Данный аспект сыграл главную роль при выборе авторами региона для проведения эмпирического исследования. Между тем социально-экономическое развитие субъектов, входящих в УФО, не является равномерным. Вместе с тем Екатеринбург — типичный промышленный город, значительно удаленный от экономических центров страны (Москвы и Санкт-Петербурга). Поэтому сведения, полученные авторами, в определенной мере можно экстраполировать и на другие

российские города со сходной социально-экономической спецификой развития.

Авторами статьи определено четыре ключевых аспекта, которые могут влиять на уровень производительности труда: трудовая мобильность, мотивация к трудовой мобильности, субъективное отношение к распределению социально-экономических благ, стремление к профессиональному развитию для увеличения собственных выгод и, соответственно, повышения производительности труда. Рассмотрим полученные результаты подробнее.

Итак, на первый вопрос о трудовой мобильности 69 человек из 100 ответили, что не готовы сменить текущее место работы. Только 31 % опрошенных указали, что готовы перейти на другое предприятие (в организацию или учреждение). Ответы на вопрос о мотивации и причине (предлагалось сообщить одну) смены места работы или сохранении текущего места работы примерно одинаковы, что подтверждают показатели, рассчитанные и приведенные авторами в таблице 4.

Нельзя не обратить внимание на тот факт, что респонденты, которые не готовы к смене места работы, в качестве основной причины

**Структура ответов респондентов на вопросы о субъективном понимании справедливости
и готовности к изменениям**

Считаете ли Вы справедливой (соответствующей уровню знаний, умений, навыков) оплату Вашего труда?		Готовы ли Вы повысить свой уровень знаний, умений, навыков (прочих способностей), чтобы получать более высокую оплату труда на этом же предприятии/в организации или другом предприятии/организации?	
Вариант ответа	Доля, %	Вариант ответа	Доля, %
Скорее всего, что да, оплата моего труда справедлива	14	Вероятно, да, готов (готова) повысить свои знания, умения, навыки для получения более высокой оплаты труда	12
Скорее всего, что нет, оплата моего труда не справедлива	64	Вероятно, нет, не готов (не готова) повысить свои знания, умения, навыки для получения более высокой оплаты труда	75
Не могу (не уверен) или затрудняюсь ответить	22	Не могу (не уверен) или затрудняюсь ответить	13

указывают не экономические факторы (высокая оплата труда, премиальные), а социально-психологические (привычная работа, привычная и, как правило, невысокая ответственность). Фактически это означает, что они определили для себя так называемую зону комфорта в рамках сложившегося формального института занятости по найму.

Респонденты, которые готовы сменить место работы, ориентированы на повышение заработной платы (не ниже средней) и дополнительные премиальные выплаты. Но при этом социально-психологические аспекты и комфортные условия труда (например, нормированный рабочий день либо отсутствие дополнительной ответственности) не всегда являются факторами первого выбора. Таким образом, для мобильных трудящихся по найму в первую очередь важна возможность улучшения благосостояния за счет трудовой активности. Немобильные трудящиеся по найму чувствительны к социально-психологической комфортности трудовой деятельности, экономические стимулы для них вторичны.

Иными словами, можно предположить, что в субъектах с наиболее высокими темпами прироста производительности труда значительная доля занятых характеризуется трудовой мобильностью, готовностью нести дополнительную трудовую ответственность в обмен на отказ от абсолютно комфортных условий труда. В регионах, где темпы роста производительности труда ниже, а прирост занятых выше, видимо, складывается иная ситуация, причина которой состоит во влиянии неформальных институтов и силе традиций. Рассмотрим субъективное отношение респондентов к социально-экономической справедливости, их стремление к изменениям для профессионального роста и когнитивного развития.

Вторая часть опроса — о субъективном восприятии справедливости и стремлении к развитию. Последнее характеризуется нами как осознанное желание индивида изменить качество своей жизнедеятельности, а путем повы-

шения производительности труда — и то, что он считает для себя несправедливым (уровень оплаты труда). Распределение ответов на соответствующие вопросы представлено в таблице 5, составленной авторами.

Итак, всего 14 % (14 респондентов из 100) считают оплату своего труда справедливой, т. е. согласны со сложившейся системой распределения социальных и экономических благ в обществе. Однако 64 человека не удовлетворены уровнем оплаты своего труда, не считают ее справедливой, соответствующей их уровню знаний, умений и навыков. При этом из 69 человек, которые не готовы сменить текущее место работы, 35 (51 % от всей численности немобильных трудящихся по найму) ответили, что не удовлетворены уровнем оплаты труда.

Фактически более половины респондентов, не удовлетворенных уровнем оплаты труда и не считающих, что система распределения благ в обществе справедлива (т. е. соответствует способностям и потребностям индивидов), не готовы выйти из так называемой зоны комфорта, чтобы изменить положение (например, путем смены места работы). Более того, 75 человек из 100 ответили, что не готовы развиваться (увеличивать объемы знаний, умений и навыков) с целью более высокой оплаты труда. Отсутствие трудовой мобильности можно считать и причиной низкой когнитивной активности трудящихся по найму, что негативно влияет на уровень производительности труда в национальной экономике.

Таким образом, целесообразно, на наш взгляд, сделать вывод о том, что технологический фактор низкой производительности труда напрямую сопряжен с человеческим фактором, который свидетельствует о низкой готовности трудящихся по найму к изменениям, что сохраняет высокую социальную и экономическую инерцию. Из 63 респондентов с высшим образованием лишь 16 не считают необходимым повышать уровень знаний, умений или навыков для получения более высокого дохода. Следовательно, индивиды, имеющие более вы-

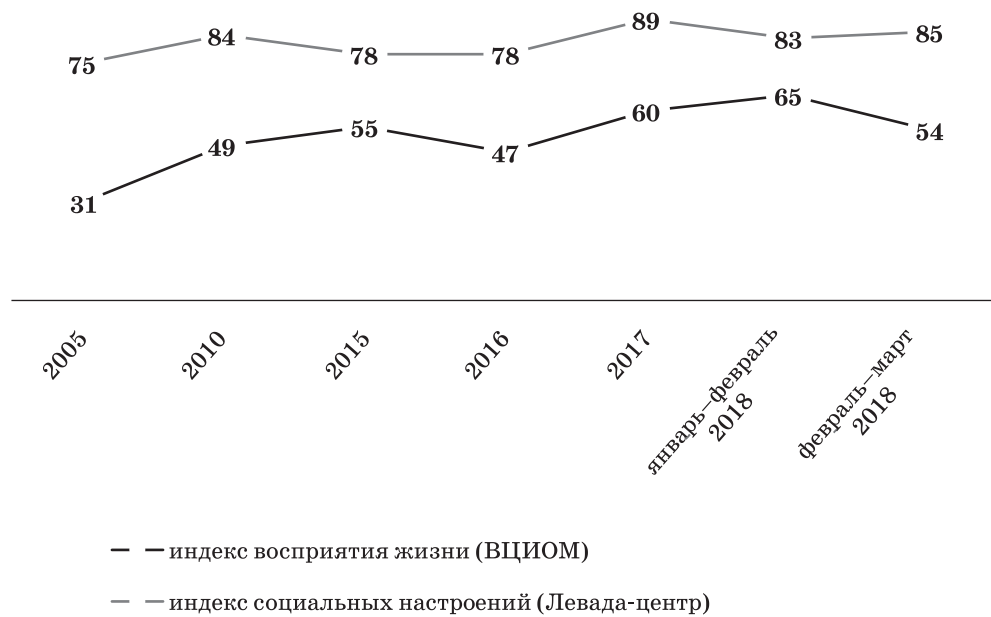


Рис. 2. Социально-экономические индикаторы и индексы социального самочувствия российского общества [15–16].

сокий уровень образования, в большей степени склонны к развитию, нежели респонденты с более низким уровнем образования. В целом наш вывод не противоречит результатам, полученным при проведении российских и зарубежных социологических исследований [11–13].

Анализ мнений более широкой аудитории респондентов (на основе сведений ВЦИОМ и «Левада-центра»), в частности ответов на вопрос о том, насколько опрошенных устраивает их жизнь, показывает, что понимание социальной и экономической несправедливости начинает нарастать. При этом индекс социальных настроений нестабилен, что указывает, во-первых, на общественные противоречия, во-вторых, не позволяет, в том числе трудящимся по найму, выстраивать долгосрочные планы на жизнь. С институциональной точки зрения [14] данное обстоятельство определяет социальную и экономическую инертность общества, что находит отражение на рисунке 2.

Становится очевидным тот факт, что формальные и в большей степени неформальные институты определяют отношение индивидов к общественному устройству, своему труду, экономическим процессам и научно-техническому прогрессу. Соответственно, наряду с необходимыми мерами по техническому обновлению и изменению отраслевой структуры российской экономики требуются институциональные изменения, которые должны быть направлены на стимулирование работоспособного населения к повышению производительности труда и увеличению своей когнитивной (знаниево-познавательной профессиональной) активности, что является ключевым условием построения социально-экономических отношений нового типа (знаниевая цифровая экономика и информационное общество).

Возникает вопрос о том, какие меры целесообразно предпринять, чтобы снизить инертность развития российского общества и экономики. Совокупность полученных нами данных указывает на то, что следует трансформировать отношение населения к труду. Однако, учитывая низкую эффективность экономического стимулирования, принимая во внимание тот факт, что темпы роста оплаты труда в последние годы опережали темпы роста производительности труда в российской экономике, решить данную проблему только путем повышения заработной платы не представляется возможным. Следовательно, необходимо трансформировать восприятие труда (его результатов) у экономически активного населения. Оптимальным дополнением к неинституциональной парадигме, вероятно, будут положения поведенческой экономики.

Поведенческая экономика и неинституциональная парадигма исходят из одного постулата — все индивиды ограниченно рациональны в своих действиях и принимают решения в условиях асимметрии информации, что подталкивает их к формулированию вывода в пользу относительно предсказуемых краткосрочных перспектив, нежели планированию жизни на долгосрочную перспективу. Д. Канеман и Р. Талер, получившие Нобелевскую премию по экономике, показали в своих работах [17–18], что текущая неопределенность искажает у людей восприятие действительности и заставляет завышать или занижать ожидания от будущей жизни. Более того, Р. Талер предложил концепцию, которую определил как подталкивание (*mudging*). Он показал в соавторстве с К. Санстейном, что меры прямого регулирования социальных и экономических отношений (т. е. формальные институты) в меньшей степени

стимулируют людей к правильному (с точки зрения сохранения позитивной общественно-экономической динамики в условиях относительной свободы выбора и конкуренции) [19]. Это означает, что воздействовать на поведение, в том числе и трудящихся по найму, возможно через неформальные институты путем подталкивания к принятию правильных решений, ориентированных на средне- и долгосрочную перспективу.

В контексте исследуемой нами темы, определяя производительность труда как результат, обеспечивающий трудящемуся сумму благ, необходимую для нормальной жизнедеятельности, и, что важнее, гарантирующий ему защиту от различных социальных рисков, контекст социальных рисков, которые нивелирует высокая результативность труда, целесообразно рассматривать как ключевой источник подталкивающих стимулов. В настоящее время государство (путем создания специальных институтов и норм для работодателей) принимает для себя значительную часть обязательств по устранению социальных рисков. Для этого созданы три внебюджетных (но дотационных) государственных Фонда (обязательного медицинского страхования, социального страхования и пенсионный). Не оспаривая значимость этих институтов для сохранения социальной стабильности, следует отметить, что фактически государство самостоятельно и без участия трудящихся, а также неработающих граждан реализует меры по снижению социальных рисков.

Вместе с тем уровень социального иждивенчества возрастает, а уровень производительности труда остается относительно низким. Система государственной социальной поддержки и социального обеспечения важна, крайне необходима в современном гуманистическом обществе. Но одновременно следует пересмотреть подходы по страхованию социальных рисков, подталкивая и трудящихся, и неработающих граждан к самостоятельному принятию решений по обеспечению своего будущего, что реализуется за счет создания персональных страховых планов (в первую очередь плана пенсионного и медицинского страхования).

Фактически и трудящиеся, и неработающие граждане должны иметь возможность самостоятельного выбора мер по страхованию социальных рисков. Более того, разумно предусмотреть не только первичный выбор персональных страховых планов, но и их пересмотр, и пролонгацию — ежегодно или периодически. Кроме того, необходимо делегировать трудящимся обязанности по самостоятельной оплате персональных страховых планов в рамках сложившихся планов обязательных отчислений, выплату которых в зависимости от уровня оплаты труда в настоящее время производят

работодатели. Это позволит трудящимся видеть итоги профессиональной деятельности и соотносить их с вероятными социальными рисками (болезнью, временной или полной утратой работоспособности), а также заставит их понимать механизмы противодействия этим рискам, которые будут напрямую взаимосвязаны с результатами их трудовой активности.

Не следует забывать о мерах подталкивания в категории неработающих либо самозанятых граждан, не афиширующих доходы. Для этой группы индивидов следует не только разработать льготные условия налогообложения экономической деятельности (в частности, для сферы персональных услуг и фрилансеров не так давно введена платежная система налогообложения, не позволившая, однако, сократить «серый актор» занятости в российской экономике), но и стимулировать их к самостоятельному покрытию части социальных рисков. Это возможно реализовать при сокращении перечня медицинских услуг, доступных по полису ОМС (например, путем создания специальных страховых медицинских программ с базовым перечнем видов медицинской помощи, которую могут получить индивиды, скрывающие доходы от налогообложения). Чтобы избежать социальной дискриминации, важно установить прямую взаимосвязь между системами налогообложения для самозанятых граждан, фрилансеров, не имеющих юридически оформленного предпринимательства и постоянного места работы, и индивидуальными программами по страхованию социальных рисков.

Нельзя не учитывать, что основная часть экономически активного населения (особенно трудящиеся и неработающие граждане предпенсионного возраста) не в полной мере понимают сущность и назначение персональных планов пенсионного, социального или медицинского страхования. Это связано с тем, что неформальный институт делегирования государству обязательств по предотвращению тех или иных социальных рисков в большей степени устойчив и традиционен в современной России, нежели нормы и правила персональной ответственности граждан за свое будущее [20–21].

На основании изложенного можно сформулировать следующие выводы. Во-первых, в российском обществе сохраняется высокая социальная и экономическая инертность, обусловленная сложившейся институциональной структурой и негативно влияющая на производительность труда и восприятие индивидами результатов своей профессиональной (трудовой) активности. Во-вторых, российское государство принимает на себя чрезмерные обязательства по нивелированию социальных рисков, не делегируя ответственность за буду-

щее трудящимся и неработающим гражданам. Это не подталкивает экономически активное население к принятию целесообразных и необходимых решений по обеспечению своего будущего, и эти решения могли бы оказать позитивное влияние на производительность труда. В-третьих, формальные институты по страхованию социальных рисков (Фонд обязательного медицинского страхования, Фонд социального страхования РФ, Пенсионный фонд РФ) нуждаются в модернизации за счет перехода от уравнивающих к персонализированным планам, напрямую или опосредованно взаимосвязанных с результатами трудовой активности населения.

В данной статье предпринята попытка исследовать причины низкой производительности труда в контексте неоинституциональной экономической теории, а также изложен общий перечень решений, направленных на интенсификацию трудовой активности работоспособного населения (с использованием некоторых положений поведенческой экономики). В дальнейшем планируем исследовать и конкретизировать меры подталкивания работоспособного населения к повышению производительности труда за счет модернизации и совершенствования институтов, созданных государством для нивелирования социальных (общественных) рисков.

Литература

1. Акаев А. А., Ануфриев И. Е., Кузнецов Д. И. О стратегии инновационно-модернизационного развития российской экономики // Моделирование и прогнозирование глобального, регионального и национального развития. М.: ЛИБРОКОМ, 2011. С. 178–209.
2. Акиндинова Н. В., Кузьминов Я. И., Ясин Е. Г. Экономика России: перед долгим переходом // Вопросы экономики. 2016. № 6. С. 5–35.
3. Ясин Е. Г. Развитие постсоветской экономики: из прошлого в будущее // Вопросы экономики. 2017. № 6. С. 5–21.
4. Dohmen T. Behavioral Labor Economics: Advances and Future Directions // Labour Economics. 2014. Vol. 30. P. 71–85. DOI: 10.1016/j.labeco.2014.06.008.
5. Ehrenberg R. G., Smith R. S. Modern Labor Economics: Theory and Public Policy. L.; N. Y., 2015. 688 p.
6. Gneezy U., List J. A. Putting Behavioral Economics to Work: Testing for Gift Exchange in Labor Markets Using Field Experiments // Econometrica. 2006. Vol. 74, no. 5. P. 1365–1384. DOI: 10.1111/j.1468-0262.2006.00707.x.
7. Rawls J. A Theory of Justice. Belknap Press: An Imprint of Harvard University Press. Cambridge, 1999. 560 p.
8. Трудовые ресурсы [Электронный ресурс] // Сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/# (дата обращения: 08.04.2019).
9. Национальные счета [Электронный ресурс] // Там же. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/ (дата обращения: 08.04.2019).
10. Качество жизни в российских регионах — рейтинг 2017 [Электронный ресурс] // РИА Рейтинг. 2018. 14 февр. URL: <http://riarating.ru/infografika/20180214/630082471.html> (дата обращения: 25.04.2019).
11. Черешнев В. А., Васильева А. В., Коробицын Б. А. Оценка экономической эффективности государственных программ социальной направленности методами имитационного моделирования // Экономический анализ: теория и практика. 2017. Т. 16, № 1 (460). С. 174–187. DOI: 10.24891/ea.16.1.174.
12. Durdiev S., Ismail S., Kandymov N. Structural Equation Model of the Factors Affecting Construction Labor Productivity // Journal of Construction Engineering and Management. 2018. Vol. 144, no. 4. DOI: 10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001452.
13. Manyika J., Chui M., Miremadi M., I. Bughin J., George K., Wilmott P., Dewhurst M. A Future that Works: Automation, Employment and Productivity. San Francisco, CA: McKinsey Global Institute, 2017. 148 p.
14. Аузан А. Экономика всего: как институты определяют нашу жизнь. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. 160 с.
15. Социально-экономические индикаторы [Электронный ресурс] // Левада-центр. URL: <https://www.levada.ru/indikatory/sotsialno-ekonomicheskie-indikatory/> (дата обращения: 25.04.2019).
16. Индексы социального самочувствия. 2018 [Электронный ресурс] // Всероссийский центр изучения общественного мнения. URL: https://wciom.ru/news/ratings/indeksy_socialnogo_samochuvstviya/ (дата обращения: 25.04.2019).
17. Kahneman D. Thinking, Fast and Slow. N. Y.: Farrar, Straus and Giroux, 2011. 499 p.
18. Thaler R. H. Misbehaving: The Making of Behavioral Economics. N. Y.; L.: W.W. Norton & Company, 2015. 432 p.
19. Thaler R. H., Sunstein C. R. Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth and Happiness. New Haven, London: Yale University Press, 2008. 293 p.
20. Зоилов К. Х., Рязанцев С. В., Гневашева В. А. К проблеме формирования новой эволюционной модели российского рынка труда в условиях интеграции и глобализации. Ч. I // Региональные проблемы преобразования экономики. 2013. № 3 (37). С. 51–60.

21. Зойдов К. Х., Рязанцев С. В., Гневашева В. А. К проблеме формирования новой эволюционной модели российского рынка труда в условиях интеграции и глобализации. Ч. II // Региональные проблемы преобразования экономики. 2013. № 3 (37). С. 50–58.

References

1. Akaev A. A., Anufriev I. E., Kuznetsov D. I. O strategii innovatsionno-modernizatsionnogo razvitiya rossiyskoy ekonomiki [On the strategy of innovation and modernization of the Russian economy]. In: *Modelirovanie i prognozirovanie global'nogo, regional'nogo i natsional'nogo razvitiya* [Modeling and forecasting global, regional and national development]. Moscow: Librokom, 2011, pp. 178–209.
2. Akindinova N. V., Kuz'minov Ya. I., Yasin E. G. Ekonomika Rossii: pered dolgim perekhodom [Russia's economy: Before the long transition]. *Voprosy ekonomiki*, 2016, no. 6, pp. 5–35.
3. Yasin E. G. Razvitie postsovetsoy ekonomiki: iz proshlogo v budushchee [Post-Soviet economy development: From the past to the future]. *Voprosy ekonomiki*, 2017, no. 6, pp. 5–21.
4. Dohmen T. Behavioral labor economics: Advances and future directions. *Labour Economics*. 2014, vol. 30, pp. 71–85. DOI: 10.1016/j.labeco.2014.06.008.
5. Ehrenberg R. G., Smith R. S. *Modern labor economics: Theory and public policy*. London; N. Y.: Pearson Education Publ., 2015. 688 p.
6. Gneezy U., List J. A. Putting behavioral economics to work: Testing for gift exchange in labor markets using field experiments. *Econometrica*, 2006, vol. 74, no. 5, pp. 1365–1384. DOI: 10.1111/j.1468-0262.2006.00707.x.
7. Rawls J. *A theory of justice*. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press, 1999. 560 p.
8. *Labor force*. Official website of RF Federal State Statistics Service. Available at: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#. Accessed 08.04.2019. (in Russ.).
9. *National accounts*. Official website of RF Federal State Statistics Service. Available at: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/. Accessed 08.04.2019. (in Russ.).
10. *Quality of life in Russian regions — rating 2017*. RIA Rating. 14 Feb., 2017. Available at: <http://riarating.ru/infografika/20180214/630082471.html>. Accessed 25.04.2019. (in Russ.).
11. Chereshev V. A., Vasil'eva A. V., Korobitsyn B. A. Otsenka ekonomicheskoy effektivnosti gosudarstvennykh programm sotsial'noy napravlenosti metodami imitatsionnogo modelirovaniya [Assessing the economic efficiency of socially oriented government programs by simulation modeling methods]. *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika*, 2017, vol. 16, no. 1 (460), pp. 174–187. DOI: 10.24891/ea.16.1.174.
12. Durdyev S., Ismail S., Kandymov N. Structural equation model of the factors affecting construction labor productivity. *Journal of Construction Engineering and Management*, 2018, vol. 144, no. 4. DOI: 10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001452.
13. Manyika J., Chui M., Miremadi M., I. Bughin J., George K., Wilmott P., Dewhurst M. *A future that works: Automation, employment, and productivity*. San Francisco, CA: McKinsey Global Institute, 2017. 148 p. Available at: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Full-report.ashx>.
14. Auzan A. *Ekonomika vsego: kak instituty opredelyayut nashu zhizn'* [The economy of all: how institutions determine our lives]. Moscow: Mann, Ivanov & Ferber, 2014. 160 p.
15. *Socio-economic indicators*. Levada-Center. Available at: <https://www.levada.ru/indikatory/sotsialno-ekonomicheskie-indikatory/>. Accessed 25.04.2019. (in Russ.).
16. *Indices of social well-being*. 2018. Russian Public Opinion Research Center. Available at: https://wciom.ru/news/ratings/indeksy_socialnogo_samochuvstviya/. Accessed 25.04.2019. (in Russ.).
17. Kahneman D. *Thinking, fast and slow*. N. Y.: Farrar, Straus and Giroux, 2011. 499 p.
18. Thaler R. H. *Misbehaving: The making of behavioral economics*. N. Y.; London: W.W. Norton & Company, 2015. 432 p.
19. Thaler R. H., Sunstein C. R. *Nudge: Improving decisions about health, wealth, and happiness*. New Haven, London: Yale University Press, 2008. 293 p.
20. Zoidov K. Kh., Ryazantsev S. V., Gnevasheva V. A. K probleme formirovaniya novoy evolyutsionnoy modeli rossiyskogo rynka truda v usloviyakh integratsii i globalizatsii. Ch. I [To the problem of forming a new evolutionary model of the Russian labor market in the context of integration and globalization. Pt. I]. *Regional'nye problemy preobrazovaniya ekonomiki*, 2013, no. 3 (37), pp. 51–60.
21. Zoidov K. Kh., Ryazantsev S. V., Gnevasheva V. A. K probleme formirovaniya novoy evolyutsionnoy modeli rossiyskogo rynka truda v usloviyakh integratsii i globalizatsii. Ch. II [To the problem of forming a new evolutionary model of the Russian labor market in the context of integration and globalization. Pt. II]. *Regional'nye problemy preobrazovaniya ekonomiki*, 2013, no. 4 (38), pp. 50–58.