

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2022, №3, Том 14 / 2022, No 3, Vol 14 <https://esj.today/issue-3-2022.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/19ECVN322.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Курбацкая, Т. Б. Новая парадигма институционализации трудовых отношений, обучения и заработной платы / Т. Б. Курбацкая, Г. М. Нуруллина, Н. Х. Мугинова // Вестник евразийской науки. — 2022. — Т. 14. — № 3. — URL: <https://esj.today/PDF/19ECVN322.pdf>

For citation:

Kurbatskaya T.B., Nurullina G.M., Muginova N.Kh. A new paradigm of institutionalization of labor relations, training and wages. *The Eurasian Scientific Journal*, 14(3): 19ECVN322. Available at: <https://esj.today/PDF/19ECVN322.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

УДК 331.1

Курбацкая Татьяна Борисовна

ФГАОУ ВО «Российский университет транспорта», Москва, Россия
Российская открытая академия транспорта
Доцент кафедры «Экономической теории и менеджмента»
ЧОУ ВО «Московский университет имени С.Ю. Витте», Москва, Россия
Доцент кафедры «Рекламы и человеческих ресурсов»
Кандидат психологических наук, доцент
E-mail: alterego123@yandex.ru
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=361755

Нуруллина Гульфи́за Мазитовна

УВО «Университет управления «ТИСБИ»
Набережночелнинский филиал, Набережные Челны, Россия
Доцент кафедры «Юридических и гуманитарных дисциплин»
Кандидат политических наук, доцент
E-mail: Nurullina@inbox.ru

Мугинова Назира Халитовна

УВО «Университет управления «ТИСБИ»
Набережночелнинский филиал, Набережные Челны, Россия
Доцент кафедры «Юридических и гуманитарных дисциплин»
Кандидат социологических наук, доцент
E-mail: Mhnazira@mail.ru

Новая парадигма институционализации трудовых отношений, обучения и заработной платы

Аннотация. Развитие социально-трудовых отношений необходимо рассматривать дуально применительно к системе обучения. С одной стороны, как способ получения образования на рабочем месте, а с другой как средство развития навыков сотрудников, создания прочной основы для институционализации и поддержки современных методов обучения. Авторы убеждают что сотрудники как правило обладают определенным количеством знаний, связанных с различными рабочими местами, однако в условиях неблагоприятной эпидемиологической ситуации этого недостаточно и им необходимо адаптироваться к новым требованиям внутрифирменных рынков труда. Анализ показал, что электронное обучение чаще всего используется фирмами для удовлетворения своих требований, снижения расходов и в частности при наличии географически рассредоточенной рабочей силы, что обеспечивает гибкие возможности обучения, а также достаточно быстрое повышение квалификации. В то же время для таких предприятий рекомендуется внедрять не только системы, технологии и

процессы, но и встраивать их в процесс обучения, в повседневные рабочие потоки поскольку это связано с изменениями в процедурах и компетенциях фирм, при этом любая работа за пределами стационарного рабочего места должна находиться в рамках применяемого национального законодательства, коллективных договоров и правил компании. В результате эпидемиологической ситуации для этих компаний может действовать реальный шок различных видов издержек включая затраты, на заработную плату которые будут расти в ходе коллективных переговоров или с учетом изменения цен и стоимости жизни. Одновременно доказывается что принципалы и агенты в процессе установления трудовых отношений вероятно будут сталкиваться с проблемой справедливой оплаты труда, эквивалентной компенсации за внепроизводственный (домашний) узел офисного центра несмотря на наличие кадровой политики и имеющихся демократических самоорганизаций рабочих. Авторы акцентируют внимание на том, что обучение с использованием современных телекоммуникационных технологий повышает не только производительность труда сотрудников, но и их инициативность, качество работы и развитие бизнеса. Анализ показал, что за последние двадцать лет наблюдался разрыв между ростом заработной платы и производительностью труда, а показатель изобретательской активности среди работающего населения в РФ был значительно ниже, чем в других странах. Это доказывает институциональную недостаточность и низкую инновационную активность, а также отсутствие здоровых и разумных трудовых отношений между принципалами и агентами несмотря на набор однородных механизмов поддержки в условиях институционализации социально-трудовых отношений. Рекомендуются выработать нормативно-правовые, институциональные и политические меры для преодоления кризиса в социально-трудовой сфере и поддержания достойного уровня заработной платы.

Ключевые слова: труд; заработная плата; электронное обучение; социально-трудовые отношения; производительность труда; телеработа; дистанционные технологии; затраты на оплату труда; инновационная активность

Введение

В последние годы интерес к трудовым отношениям, обучению персонала и заработной платы возобновился в виду цифровизации и наличия множества детерминант — экзогенных шоков, которые создают предпосылки формирования низкого качества жизни и заработной платы в разных странах. Отчасти это объясняется тем, что развитие социально-трудовых отношений в контексте цифровизации рынка труда рассматривается не только как способ получения образования¹, но и как средство развития навыков сотрудников [1], создания основы для институционализации и поддержки электронного обучения [2], особенно в кризисе COVID-19 [3], оппортунистического уровня агентов и в зависимости от величины заработной платы, уровня нефинансовых стимулов. Другая, более веская причина заключается в том, что при построении социально-трудовых отношений образуются удаленные рабочие места (находящиеся вне зоны контроля за персоналом) из-за чего могут возникать трудности на пути установления справедливых, обоснованных и разумных заработков с точки зрения трудозатрат и показателей эффективности.

¹ Дистанционное обучение как способ получения образования / Профессионально-педагогическое образование: состояние и перспективы: сборник статей: материалы межвузовской студенческой (18.04.2020 г.) и международной (26.04.2020 г.) научно-практических конференций: [16+] / С.М. Зияудинова, О.М. Зияудинова, М.Д. Зияудинов, А.А. Абакарова. — Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. — 4 с. (дата обращения: 18.12.2020).

В данном контексте необходимо отметить, что в настоящее время границы понимания трудовых отношений ограничены лишь рамками рабочего пространства, т.е. там, где осуществляются непосредственные производственные и трудовые функции. Поэтому традиционное взаимодействие характеризуется коммуникативным актом, который протекает от одного субъекта трудовых отношений к другому, от одного уровня управления к следующему и осуществляется чаще всего строго в рамках самой организации, т.е. внутрипроизводственной структуры предприятия, бизнес-процессов, электронных коммуникаций, которые могут повлиять на установление рациональных трудовых отношений и при этом возможно установление «положительной связи между внутренним обучением сотрудников и производительностью труда» [4, с. 168]. Надо сказать, что сотрудники как правило обладают определенным количеством знаний, связанных с различными рабочими местами. Однако этого часто недостаточно (особенно в условиях COVID-19) и им необходимо постоянно адаптироваться к новым требованиям выполнения работы. Другими словами, организации должны иметь непрерывную политику обучения и удержания сотрудников и, таким образом, не ждать появления серьёзных недочётов в их навыках и производительности [5].

Цель исследования состоит в том, чтобы изучить новую модель трудовых отношений, обучения и заработной платы в условиях действия различных факторов на основе анализа системы трудовых отношений и выработать нормативно-правовые, институциональные и политические меры для преодоления кризиса в социально-трудовой сфере.

Методология

В исследовании посвященном новой парадигме институционализации трудовых отношений, обучения и заработной платы применена двухчастная методология. Во-первых, был использован системный подход. При этом системность определялась спектром проблем, которые были представлены на основе взаимосвязи с внешними факторами. Во-вторых, применялся институционально-политический подход и показано, что процесс институционализации трудовых отношений связан с оппортунистическим поведением и экзогенными факторами — пандемии, которая вызвала рост безработицы, потерю рабочих мест что предопределило использование институционального и политического механизма.

Результаты

Эффективность работы персонала и бизнеса зависит не только от функционирующей системы мотивации, но и умений, качеств, которые являются частью профессиональных навыков. В последнее время электронное обучение чаще всего используется фирмами для удовлетворения своих требований, снижения расходов или в виду отсутствия сотрудников на стационарном рабочем месте. По сути дела, этот процесс полезен организациям при наличии географически рассредоточенной рабочей силы, т.к. может обеспечить реализацию последовательного опыта обучения. Несомненно, электронное обучение может обеспечить гибкие возможности обучения, а также позволить быстрее повысить квалификацию персонала.

Однако, заметим, что в настоящее время модель виртуальной реальности далеко не всегда используется компаниями для обеспечения релевантного и аутентичного обучения на рабочем месте. Названная характеристика позволяет выделить одну методологическую особенность электронного обучения, которая позволяет фирмам внедрять и актуализировать не только системы, технологии и процессы, но и встраивать обучение в повседневные рабочие потоки сотрудников [6, с. 2].

Практика и опыт показывают, что сформированные таким образом компетенции являются основой конкурентоспособности фирмы и включают в себя скоординированный набор возможностей, взаимодополняющих активов и организационных процедур. В частности, рутины, которые представлены паттернами взаимодействий позволяют решить конкретные проблемы и играют определяющую роль поскольку объединяют взаимодополняющие активы и навыки отдельных людей. Другими словами, процессы обучения связаны с развитием изменений в процедурах и компетенциях фирм [7]. Но могут ли компании осуществлять инвестиции в обучение без должных стимулов для работников и разумной заработной платы?

Дж. Акерлоф, У. Диккенс, Дж. Перри обратили внимание на т. н. эффекты ограничений, которые кумулятивны в гетерогенной динамической модели, где фирмы, повышающие заработную плату в ответ на благоприятные шоки в один период, с большей вероятностью будут ограничены понижательной жесткостью в последующие периоды. В результате для этих компаний будет действовать реальный шок издержек, который может быть связан с повышением цен» [8, с. 3]. Можно полагать, что при наличии таких шоков будет меняться ценовое поведение российских фирм и формироваться предпосылки инерционности инфляции на макроуровне [9], а также ослабление рубля, негативное влияния пандемии коронавируса на глобальную экономику².

Мало того, реальный шок издержек вынуждает предприятия повышать оплату труда в ходе коллективных переговоров с учетом изменения цен и стоимости жизни [10, с. 162]. Поэтому принципалы и агенты в процессе установления трудовых отношений сталкиваются с проблемой справедливости оплаты труда при наличии той или иной кадровой политики, демократической самоорганизацией рабочих, а также действия экзогенных детерминант которые формируются в ноксосфере.

Деформация системы институтов социально-трудовых отношений осложняет выработку разумной политики заработной платы, особенно для работников с нормированным рабочим временем или почасовой оплатой труда. Так, например, в докладе Международной организации труда «Обеспечение достойного рабочего времени в будущем» указывается, что трудовые отношения строятся на использовании рабочего времени телеработников которое должно находиться в рамках применяемого национального законодательства, коллективных договоров и правил компании. Мало, того, телеработники управляют организацией своего рабочего времени и могут выполнять свою работу в наиболее удобное для них время, оставаясь при этом на связи в обычное рабочее время организации. Именно поэтому стандарты работы телеработника эквивалентны стандартам работы сопоставимых работников на территории работодателя³. Однако важно иметь в виду: (а) что такие работники зачастую используют свои технические средства и иные объекты частной собственности в процессе трудоиспользования без соответствующего эквивалентного возмещения; (б) самостоятельно затрачивают свои ресурсы без нормативного контроля; (в) заранее не согласовывают точный размер компенсации документально в трудовом соглашении и соответствующих выплат одновременно с заработной платой. Для нивелирования таких процессов важно не только усовершенствованная законодательная основа, но и политический фактор может сыграть решающую роль в выборе путей и методов экономического развития [11].

² Динамика потребительских цен. № 3(51). Март 2020 г. Информационно-аналитический комментарий. URL: https://www.cbr.ru/Collection/Collection/File/27806/CPD_2020-03.pdf (дата обращения: 15.05.2022).

³ An employers' guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19 Geneva: International Labour Office, 2020. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf (дата обращения: 12.05.2022).

И сложность здесь заключается не только в эквивалентной компенсации, но и в обмене информацией которая осуществляется дистанционно. Так, нам во многом импонируют убеждения, согласно которым дистанционная работа — это, конечно, и телеработа, и удаленная работа. В этом контексте наемный работник, работающий на дому вместо работы в офисе использует одну из классических форм дистанционной работы [12].

Например, опрос, проведенный Gartner — ведущей в мире исследовательский и консультационной компанией среди 800 глобальных HR-менеджеров, показал, что 88 % организаций поощряли или требовали от сотрудников работать из дома, независимо от того, проявляются ли у них симптомы, связанные с коронавирусом. Именно поэтому различие социально-трудовых отношений, формируемых на рабочем месте и вне предопределяет наличие новой парадигмы отношений между принципалами и агентами и это становится столь значимым и необходимым для субъектов трудовых отношений.

И это действительно так, ибо большинство работодателей планируют сокращать расходы на оплату труда. Семьдесят процентов организаций сообщают, что основная мера по сокращению затрат, которую они планируют использовать, — это более эффективное использование технологий. Одновременно почти половина организаций планирует заморозить прием новых сотрудников [13]. Поэтому институциональное строительство трудовых отношений взаимосвязано не только с типом кадровой политики, удаленным режимом работы, но и с рентабельностью бизнеса на основе современных технологий.

Однако в настоящее время потенциал использования дистанционных технологий вне стационарного рабочего места будет увеличиваться. Так, например, рост рынка электронного обучения в России оценивается в 20–25 % ежегодно⁴. В изменившихся условиях важно учитывать, что технологии меняют роль онлайн-обучения (особенно в условиях эпидемии), глобальную конкурентную среду и рабочую силу, а также сотрудничество для расширения партнерских отношений между корпорациями и вузами⁵.

Поэтому в новой конкурентной среде нет места жестким институциональным ограничениям. Организациям должно быть разрешено делать нетерпящие отлагательств соответствующие изменения от установленных отраслевых или национальных ставок оплаты труд.

HR-отдел должен планировать, как сделать так, чтобы дом сотрудника функционировал как узел офисного центра при этом интеллектуальные технологии, процессы и кадровая политика являются большим шагом в этом направлении. Несмотря на то, что работа в домашней команде сопряжена с трудностями, эта практика имеет и преимущества, выходящие за рамки непосредственной необходимости в социальном дистанцировании [15].

При этом важно осуществлять эффективное обучение вне организации на основе современных технологий, благодаря которым возможно развитие персонала (табл. 1).

Социально-трудовые отношения, процесс обучения и определение границ заработной платы в условиях экзогенных шоков связаны между собой достаточно нетривиальным способом.

⁴ Аналитический отчет по результатам реализации организационного и основного этапа инновационного проекта «Реализация образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий». URL: <http://a-pet.ru/wp-content/uploads/2016/04/05.04.otchet.pdf> (дата обращения: 18.05.2022).

⁵ “The Future of Higher Education: How Technology Will Shape Learning”. (2008).

Таблица 1
Обучение персонала вне рабочего места и используемые технологии [14]

Наименование используемых дистанционных технологий в обучении персонала	Обучение персонала вне рабочего места (удаленно с использованием computer-assisted instruction) или изучение новейших технологий или получению опыта	технологии обучения							
		Мобильное обучение	Видео обучение	Адаптивное обучение	Автоматизация	HTML-5 и адаптивный дизайн	Big Data		
Обучение на основе одно- или двусторонних видеоконференций в сочетании с аудиотехнологиями / обмен информацией через электронную почту и сайты социальных сетей									
<i>аудиотехнологии, включающие интерактивное использование телефонной связи, аудиоконференции и коротковолновая радиосвязь</i>	позволяет услышать всех ввремя конференцсвязи, независимо от того, где они сидят или как персонал, перемещается на собрании	Skype® для бизнеса, Skype, Zoom, Cisco WebEx, GoToMeeting, MeetSmart, Videxio, BlueJeans	- работники могут звонить на собрания со своих телефонов - наличие моста аудиоконференции - голосовые подсказки от автосекретаря - воспроизведение уведомлений и запись личного имени абонентов	+	+	+	+	-	+
Интеграция инновационных технологий на основе многоуровневой коммуникации, креативных заданий и трансформации персонала, ориентированных на профессиональные знания									
<i>Видеотехнологии и платформы, такие как кино- и видеофильмы, слайды и видеотехнологии в режиме реального времени</i>	позволяют эффективно обучать персонал нововведениям и проводить структурные изменения	использование видеотеки, систем управления видеоконтентом, корпоративным YouTube»	- оптическое распознавание символов - автоматическое распознавание речи - прием содержимого презентационного материала и слайдов	+	+	+	+	+	+

Составлено авторами

С одной стороны, обучение и развитие в конечном итоге повышают не только производительность труда сотрудников, но и всей организации. Обучение повышает инициативность и качество работы сотрудников, тем самым помогая им быть более преданными достижению организационных целей и задач и, в свою очередь, повышая эффективность сотрудников внутри организации [16, с. 92].

С другой стороны, многие особенности трудовых отношений являются отражением эпидемиологической ситуации и экзогенных шоков, при которой некоторые категории «подвержены более высокому риску потери работы и дохода и, следовательно, подверглись значительному воздействию»⁶.

Исследование трудовых отношений и анализ структуры рабочего времени показало, что только в первом квартале 2020 г. 5,6 % мирового рабочего времени (по сравнению с 5,4 %, как предполагалось ранее) были потеряны по сравнению с четвертым кварталом 2019 года, что эквивалентно 160 миллионам рабочих мест с полной занятостью (при условии 48-часовой рабочей недели)⁷.

Речь идет о том, что одна из основных причин увеличения потерь рабочего времени заключается в том, что работники в развивающихся странах и государствах с формирующейся рыночной экономикой, особенно занятые в неформальном секторе, пострадали в гораздо большей степени, чем в прошлые кризисы. В развивающихся странах, где ограничены возможности для телеработы, проявляется больше влияние кризиса на неформальных работников, и поэтому все большую роль играет занятость в государственном секторе и ограниченность ресурсов на реализацию COVID-19. Все принятые меры реагирования по-видимому, усугубляют последствия экономического спада, создавая тем самым новые проблемы на рынке труда⁸.

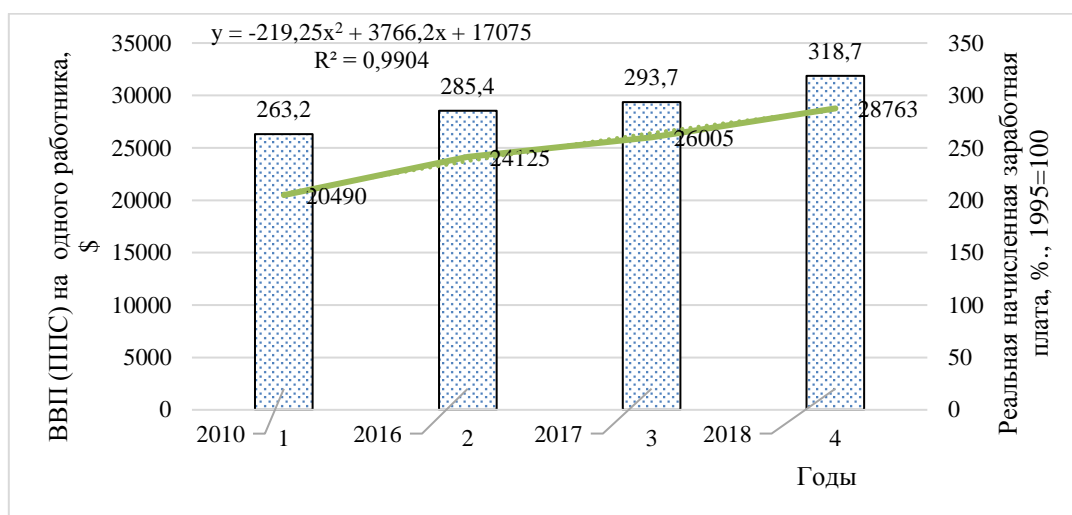


Рисунок 1. Динамика реальной начисленной заработной платы и ВВП (ППС) на одного работника за 2010–2018 гг. (источник: ILO⁹, Российский статистический ежегодник, 2019¹⁰)

⁶ Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among domestic workers. 15 / June /2020. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_747961.pdf (дата обращения: 12.05.2022).

⁷ Global Wage Report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19 International Labour Office — Geneva: ILO, 2020. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf (дата обращения: 18.05.2022).

⁸ ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition. 23 September 2020. Updated estimates and analysis. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_755910.pdf (дата обращения: 12.05.2022).

⁹ Statistics on labour productivity. URL: <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/> (дата обращения: 15.05.2022).

¹⁰ Российский статистический ежегодник 2019 / Russian statistical yearbook 2019. Федеральная служба государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b19_13/Main.htm (дата обращения: 06.05.2022).

По нашим расчетам (рис. 1) среднегодовой прирост реальной заработной платы в Российской Федерации в результате текущего состояния трудовых отношений и имеющегося сотрудничества между работниками и менеджментом за период с 2010–2018 г. составил в среднем +6,6 %, а ВВП на одного работника (используем в качестве характеристики производительности труда) возрос на +12 %, при этом нами было получено уравнение регрессии (оценка уравнения регрессии): $Y = -18744.1008 + 150.1804X_1$, $R^2 = 0.99132 = 0,9828$ (коэффициент детерминации статистически значим и уравнение регрессии статистически надежно).

Анализ общемировых тенденций показал ежегодное изменение средней реальной заработной платы среди пятидесяти двух рассматриваемых стран с высоким уровнем дохода на +7,0 % что на 0,4 % выше аналогичного среднероссийского показателя. Однако прирост среднегодовой производительности труда в рассматриваемых странах был на 4,0 % меньше, чем в Российской Федерации, в которой он составил 8 %.

За последние двадцать лет наблюдался разрыв между ростом заработной платы и производительностью труда. В целом, отрыв заработной платы от производительности труда объясняет, почему доля трудовых доходов (доля оплаты труда в ВВП) во многих странах остается существенно ниже, чем в 1990-е годы⁷. Кроме того, низкий коэффициент изобретательской активности среди работающего населения значительно ниже, чем в других странах. Так, например, в России количество заявок на изобретения в 2016 году составило 1,83 на 10 000 человек, в то время как в Германии — 6, в США — 8, в Японии — 26. Эти данные свидетельствуют не просто о сложности задачи повышения производительности труда в российской экономике, но и об имеющихся резервах и возможных путях ее решения [17, с. 6]. Поэтому практика трудовых отношений доказала институциональную недостаточность, а также отсутствие здоровых и разумных трудовых отношений между принципалами и агентами, низкую инновационную активность несмотря на ежегодный прирост производительности труда. Поэтому всестороннее развитие трудовых отношений возможно только при сглаживании оппортунистического поведения субъектов трудовых отношений и как следствие снижения доли трансакционных издержек.

Однако для достижения желаемого уровня производительности необходимо использовать материальное стимулирование работников, выражающееся в повышении реальной заработной платы [18]. Эмпирические исследования показывают, что увеличение реальной заработной платы на 1 % приводит к увеличению производительности труда на 0,5–0,8 процента [19, с. 9]. В соответствии с данной моделью уровень производительности труда за период с 2010–2018 гг. в Российской Федерации должен был расти в среднегодовом исчислении на 3,3 — 5,28 %, однако оказался в 2,8 раза выше, что указывает на существенные отклонения производительности российских работников по сравнению с западными работниками и в большей степени инертности институциональных изменений по отношению к реальной заработной платы работающего населения.

Создается ситуация неопределенности когда в процессе удаленного взаимодействия и трансформации социально-трудовых отношений могут появляться т. н. проблемы подчиненных: отсутствие мотивации к труду; слишком продолжительный рабочий день и перегрузка рабочих заданий; отсутствие личного контакта с коллегами и чувство одиночества в изолированной среде; чувство недоверия к достаточной работе сотрудника со стороны руководителя и опасения в отношении продвижения по службе, повышения заработной платы

или премирования; неспособность отделить личную и трудовую жизнь; нехватка рабочего места; непонимание со стороны семьи и др.¹¹

Парадоксально, но факт, что в России до сих пор не выработаны нормативно-правовые и институциональные меры для преодоления кризиса в социально-трудовой сфере и поддержания достойного уровня заработной платы. Например, в Канаде только за март 2020 г. (который охватывает только начало кризиса) более миллиона человек потеряли работу, а более трех миллионов человек сократили свое рабочее время. Уровень безработицы вырос с 5,6 % до 7,8 % — самый крутой подъем в истории. При этом 3,8 млрд долларов было выделено на субсидирование заработной платы работников малого бизнеса, которая покрывала до 10 % расходов на заработную плату, максимум до 1375 долларов на одного работника и 25 000 долларов на компанию. Она была доступна только частным канадским компаниям с активами менее 15 миллионов долларов. Излишне говорить, что десятипроцентную субсидию трудно рассматривать как стимул не увольнять работника и, следовательно, продолжать выплачивать оставшиеся 90 % его зарплаты и как сдерживающий фактор для увольнений. Только две недели спустя правительство объявило о 75 % субсидии на заработную плату, чтобы предотвратить увольнения [20].

Соединенных Штатах 6,6 миллиона человек потеряли работу в первую неделю апреля, а в общей сложности 16 миллионов человек потеряли работу по состоянию на 9 апреля 2020 года (только в марте уровень безработицы вырос с 3,5 % до 4,4 %).

Так, например, Правительство Российской Федерации утвердило правила предоставления субсидий субъектам малого предпринимательства на сохранение рабочих мест и оплату труда работников в марте 2020 г. Так на каждого работника организации или индивидуального предпринимателя и на самого предпринимателя физического лица перечисляется 12130 руб. (МРОТ по состоянию на 1 месяц 1 года 2020 г.), что на наш взгляд является крайне недостаточным¹².

Поэтому стимулирующие экономические меры, реализуемые в разных странах мира, благодаря реализации социально-трудовых отношений обеспечивают широкий спектр решений в отношении хозяйствующих субъектов, так и предприятий той или иной отрасли. Одновременно базовый набор механизмов поддержки очень однороден, различия в основном обусловлены конкретными механизмами реализации и приоритетами.

Заключение

Таким образом, работники организаций как правило обладают определенным количеством знаний, связанных с различными рабочими местами. Однако этого недостаточно в условиях действия эпидемиологических факторов и им необходимо постоянно адаптироваться к новым требованиям выполнения работы, в том числе взаимодействия удаленно. Для этого важно иметь непрерывную политику обучения и удержания сотрудников с учетом компенсационного механизма поскольку работа вне стационарного рабочего места может увеличиваться и иметь больший лаг. Обучение повышает инициативность и качество работы сотрудников, обеспечивает рост производительности труда. Однако несмотря на это среднегодовой прирост реальной заработной платы в Российской Федерации в результате

¹¹ Remote Work Problems and Their Solution for Employees. Zlin 2017. URL: https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/bba5a5c7366cdf3/uploads/4_REMOTE_WORK_PROBLEMS_2017.pdf (дата обращения: 14.05.2022).

¹² Как получить субсидию на выплату зарплаты работникам? URL: <https://www.advgazeta.ru/ag-expert/news/kak-poluchit-subsidiyu-na-vyplatu-zarplaty-rabotnikam/> (дата обращения: 15.05.2022).

текущего состояния трудовых отношений остается весьма скромным. Для этого важно обеспечить выработку нормативно-правовых и институциональных мер для преодоления кризиса в социально-трудовой сфере и поддержания достойного уровня заработной платы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Jokic S. a.a. (2012). Training and development of employees through e-learning. *Metalurgia international*. 17. 157–161.
2. Berge, Zane & Giles, Lenora. (2008). Implementing and Sustaining E-Learning in the Workplace. *IJWLTT*. 3. 44–53. 10.4018/jwlтт.2008070104.
3. Khan, M. & Raad, Bareq. (2020). The role of e-learning in covid-19 crisis. 3135.
4. Zyl, Gerhardus. (2017). The impact of in-house training on the diversity dimensions of employee productivity in the South Africa workplace. *Journal of Economic and Financial Sciences*. 10. 160–175. 10.4102/jef.v10i1.11.
5. Nassazi A. Effects of training on employee performance. *Business Economics and Tourism* 2013. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/38098025.pdf> (дата обращения: 12.05.2022).
6. Peter Guiney E-learning in the workplace. February 2015. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/30672854.pdf> (дата обращения: 14.05.2022).
7. Antonio Carlos Lima Nogueira, Walter Bataglia. Transaction Costs and Organizational Competences: Explaining the Governance Structure for Manufacturing Stage. *J. Technol. Manag Innov.* 2012, Volume 7, Issue 1. URL: file:///C:/Users/ASUSept/Downloads/848-Article%20Text-1553-1-10-20120408.pdf (дата обращения: 18.05.2022).
8. Akerlof G. a.a.. The Macroeconomics of Low Inflation. URL: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/1996/01/1996a_bpea_akerlof_dickens_perry_gordon_mankiw.pdf (дата обращения: 18.05.2022).
9. Евсеев А.С., Исхакова Ф.Я. Ценовое поведение фирм в России: исследование результатов опроса. *Экономический журнал ВШЭ*. 2021; 25(3): 478–503.
10. Потуданская, Вера & Комаров, Олег & Алифер, Евгения. (2016). Отечественный и зарубежный опыт формирования затрат на рабочую силу. *Russian Journal of Entrepreneurship*. 17. 889. 10.18334/rj.17.7.35011.
11. Широкова Е.Ю. Проблемы активизации высокотехнологичного сектора экономики: перспективы достижения целей // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. — 2020. — № 4(35). — С. 7–14. doi: 10.21777/2587-554X-2020-4-7-14.
12. Mokhtarian, Patricia. (1991). Defining Telecommuting. Institute of Transportation Studies, UC Davis, Institute of Transportation Studies, Working Paper Series. 1305.
13. Gartner H.R. Survey Reveals 88 % of Organizations Have Encouraged or Required Employees to Work From Home Due to Coronavirus. Arlington, Va., March 19, 2020. URL: <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2020-03-19-gartner-hr-survey-reveals-88--of-organizations-have-e> (дата обращения: 12.05.2022).

14. Раицкая Л.К. Дистанционное образование в США / Л.К. Раицкая // Филологические науки в МГИМО: Сб. научных трудов. — М.: МГИМО, 2002. — № 10 (25). — С. 147–155.
15. Pandey, Meenakshi. (2020). The Impact of Pandemic COVID-19 in Workplace. 12. 10.7176/EJBM/12-15-02.
16. Maimuna, Muhammad & Nda, & Yazdanifard, Assc. Prof. Dr. Rashad. (2013). The impact of employee training and development on employee productivity. Y. 2. 91–93.
17. Irina Bogatyreva, Marina Simonova, and Elena Privorotskaya. E3S Web of Conferences 91,0 (2019). Current state of labour productivity in the economy of developed countries. URL: https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2019/17/e3sconf_tpacee2019_08022.pdf (дата обращения: 20.05.2022).
18. Лядова Е.В. Анализ динамики производительности труда в России: макроэкономический аспект // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки, 2017, № 1(45), с. 46–53.
19. Kumar, Saten & Webber, Don & Perry, Geoff. (2011). Real Wages, Inflation and Labour Productivity in Australia. Applied Economics. 44. 10.1080/00036846.2011.568405.
20. Lord, Phil. (2020). Incentivising Employment during the COVID-19 Pandemic. Theory and Practice of Legislation. 8. 355–372. 10.2139/ssrn.3573176.

Kurbatskaya Tatiana Borisovna

Russian University of Transport, Moscow, Russia
Russian Open Academy of Transport
S.Y. Witte Moscow University, Moscow, Russia
E-mail: alterego123@yandex.ru

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=361755

Nurullina Gulfiza Mazitovna

University of Management «TISBI»
Naberezhnye Chelny branch, Naberezhnye Chelny, Russia
E-mail: Nurullina@inbox.ru

Muginova Nazira Khalitovna

University of Management «TISBI»
Naberezhnye Chelny branch, Naberezhnye Chelny, Russia
E-mail: Mhnazira@mail.ru

A new paradigm of institutionalization of labor relations, training and wages

Abstract. The development of social and labor relations should be considered dually in relation to the training system. On the one hand, as a way to receive education in the workplace, and on the other as a means of developing the skills of employees, creating a solid foundation for institutionalization and support of modern teaching methods. The authors note that employees usually have a certain amount of knowledge related to various workplaces, however, in an unfavorable epidemiological situation, this is not enough and they need to adapt to the new requirements of intra-company labor markets. The analysis showed that e-learning is most often used by firms to meet their requirements, reduce costs and, in particular, in the presence of a geographically dispersed workforce, which provides flexible training opportunities, as well as fairly rapid professional development. At the same time, it is recommended, along with this, to introduce and update not only systems, technologies and processes, but also to integrate the learning process into daily work flows, since it is associated with the development of changes in the procedures and competencies of firms, while any work outside the stationary workplace should be within the applicable national legislation, collective contracts and rules of the company. As a result of the epidemiological situation, there will be a real shock for these companies of various types of costs, including costs for wages, which will increase during collective bargaining and taking into account changes in prices and the cost of living. At the same time, it is proved that principals and agents in the process of establishing labor relations are likely to face the problem of fair wages equivalent to compensation for an out-of-production (home) node of an office center, despite the existence of a personnel policy and democratic self-organizations of workers. The authors emphasize that training using modern telecommunications technologies increases not only the productivity of employees, but also initiative, quality of work and business development. Over the past twenty years, there has been a gap between wage growth and labor productivity, and the index of inventive activity among the working population in the Russian Federation was significantly lower than in other countries. This proves the institutional insufficiency, as well as the absence of healthy and reasonable labor relations between principals and agents, despite the set of support mechanisms that is very homogeneous and innovative activity in the conditions of existing social and labor relations. It is recommended to develop regulatory, institutional and policy measures to overcome the crisis in the social and labor sphere and maintain a decent level of wages.

Keywords: labor; wages; e-learning; social and labor relations; labor productivity; telework; remote technologies; labor costs; innovative activity