

Международный научный  
и общественно-политический журнал

---

**ОБЩЕСТВО И ЭКОНОМИКА**  
**SOCIETY AND ECONOMY**  
**№1, 2022**

Журнал учрежден академиями наук – участниками  
Международной ассоциации академий наук

Выходит 12 раз в год.

---

Временно исполняющий обязанности  
главного редактора журнала –  
зам. главного редактора **П. Кохно**

**Редакционная коллегия:** д. э. н. **А. Алирзаев**, академик НАН Беларуси **Е. Бабосов** академик НАН Украины, иностранный член РАН **В. Гецц**, д.э.н. **Р. Джабиев**, академик АН Республики Таджикистан **М. Диноршоев**, академик РАН **В. Журкин**, член-корр. РАН **И. Иванов**, д.э.н. **С. Калашников**, академик АН Республики Таджикистан **Н. Каюмов**, академик НАН Кыргызской Республики **Т. Койчуев**, д.э.н. **П. Кохно** – зам. гл. редактора, д. филос. н., иностранный член РАН **Нгуен Зуй Куи**, академик РАН **А. Некипелов**, академик НАН Беларуси **П. Никитенко**, академик НАН Грузии **В. Папава**, академик РАН **Б. Порфирьев**, д.э.н. **А. Расулев**, академик АН Молдовы **А. Рошка**, академик НИА Республики Казахстан **О. Сабден**, **В. Соколин**, д. филос. н. **О. Тогусаков**, академик НАН Украины **Ю. Шемшученко**, д. э. н. **Е. Ясин**.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Юрий Павленко.</b> Экономические основы и модели социального государства в контексте государственного патернализма .....	5
<b>Павел Кохно, Алина Кохно.</b> Мотивация промышленного персонала ....	16
<b>Елена Шестакова.</b> Основные параметры и механизмы развития непрерывного образования взрослого населения в зарубежных странах .....	33
<b>Гэн Чанцзюнь.</b> Анализ Интернет-торговли Китая и России: экосистема, тенденция и проблемы развития .....	52
<b>Даниэль Камари.</b> “Искусственный поручитель”: “слабые связи” в обществе технологического развития .....	65
<b>Виталий Бирюков.</b> Парадигмальные рамки развития монетарных теорий: особенности формирования .....	72
<b>Юрий Князев.</b> Марксизм versus маргинализм .....	92

## CONTENTS

<b>Yu. Pavlenko.</b> Economic foundations and models of a welfare state in the context of state paternalism .....	5
<b>P. Kohno, A. Kohno.</b> On the motivation of the industrial personnel .....	16
<b>E. Shestakova.</b> The main parameters of and mechanisms for the development of lifelong education of the adult population in the economically developed countries .....	33
<b>G. Changjun.</b> An analysis of trends and problems in the development of the Chinese-Russian internet-commerce and its ecosystem .....	52
<b>D. Kamari.</b> Artificial guarantor: weak ties in the society of technological development .....	65
<b>V. Biryukov.</b> Paradigmatic framework for the development of monetary theories: features of formation .....	72
<b>Yu. Knyazev.</b> Marxism vs. marginalism .....	92

Журнал «Общество и экономика» включен в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата и доктора наук по специальностям: 08.00.00 – экономические науки; 22.00.00 – социологические науки.

Научно-организационная работа  
по изданию журнала осуществляется при поддержке  
Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Института экономики Российской академии наук

© 2022

**Юрий Павленко**

доктор экономических наук, профессор,

главный научный сотрудник

Института экономики Российской академии наук (г. Москва, Россия)

(e-mail: yurpavl83@mail.ru)

## **ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА В КОНТЕКСТЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ПАТЕРНАЛИЗМА**

В статье рассматриваются состояние и проблемы развития современного социального государства, анализируются проблемы социального неравенства и факторы его определяющие. В качестве базовой, экономической основы социального государства рассматривается экономика знаний и формирование новых производственных отношений. Исследуются модели социального государства и их классификация. Социальное государство рассматривается как важнейшая характеристика современного государства, неотъемлемое условие экономического и социального благополучия общества.

**Ключевые слова:** социальное государство, патернализм, социальное неравенство, производственные отношения, экономика знаний, инновационная экономика, гражданское общество.

**DOI:** 10.31857/S020736760018272-8

Актуализация проблематики социального государства во многом определяется его состоянием, которое часто определяется как кризисное. Вместе с тем социальное государство как социальный феномен в современных условиях выступает в качестве важнейшей характеристики самого государства, неотъемлемой частью его экономического и социального благополучия. Данное обстоятельство определяется ростом роли и значения государства в экономике и обществе. Все чаще современное государство, учитывая растущие масштабы его функций, определяется как патерналистское государство. Именно данное обстоятельство во многом определяет долгосрочные тренды в развитии и социального государства.

Настоящая работа опирается на положение, что развитие социального государства невозможно отделить от эволюции производственных отношений. Также мы исходим из положения, что производственные отношения во многом сами опираются на воспроизводственный фактор, определяются и соотносятся с научно-техническим развитием, с тем, что получило название «экономика знаний» или инновационная экономика. Наконец существенное воздействие на социальное государство оказывает человеческий фактор, человеческий потенциал как через экономику, в качестве определяющей части экономического потенциала страны, так и через гражданское общество, субъектом которого все чаще выступает «человек культурный» во всей совокупности

его культурно-исторического своеобразия. Мы исходим из того, что производственные отношения, воспроизводственный фактор, включающий человека, служат экономической основой развития современного социального государства.

**Состояние и проблемы.** Концепция социального государства утвердилась в Западной Европе под влиянием двух основных факторов: как один из результатов Второй мировой войны и как проявление разочарования в либеральной модели управления экономикой. После Второй мировой войны начался качественно новый этап в развитии теории социального государства — возведение ее положений в конституционные нормы в ряде европейских стран.

Говоря о современном состоянии социального государства в рамках государственного патернализма и тех вызовов, перед которыми оно находится, следует вспомнить о его несомненных достижениях и положительном вкладе, который оно внесло в общественное развитие. В экономической области речь может идти о внедрении и отстаивании ценностей и стандартов, связанных с воспроизводством рабочей силы и, соответственно, человеческого потенциала. Это позволило обеспечить резкое повышение качества трудового потенциала и в целом роли фактора труда как важнейшего условия роста общественного производства. В социальной сфере социальное государство способствовало ограничению чрезмерного неравенства в области распределения доходов, улучшения жилищных условий, доступности здравоохранения и образования, что, в конечном счете, послужило основой социальной стабильности в обществе [2. С. 26–28].

Несмотря на положительное в целом отношение к социальному государству, начиная с 80-х годов прошлого века наблюдаются кризисные явления в его функционировании. Непосредственное свое отражение они находят на рынке труда, на поведении его участников. Наблюдаются изменения в сфере труда, помимо прочего, предполагающие ограничение индексации заработной платы, децентрализацию коллективных переговоров, а также меры по увеличению гибкости занятости, многие из которых не столько генерируют создание рабочих мест, сколько способствуют росту «неустойчивости» рынка труда и стагнации трудовых доходов. Наконец внедряется режим «социальной экономии», отказ от распространения патерналистской активности государства на всех членов общества и переход к государству участия [12. С. 105]. Перечисленные процессы негативно отражаются на социальной стабильности и интеграции общества.

Кроме того, новые острые проблемы поставил перед социальным государством мировой экономический кризис 2008–2010 гг. Очевидно, существуют глубинные причины кризисных явлений, среди которых прежде всего хотелось бы обратить внимание на воспроизводственный фактор, ведущий, в частности, к росту социального неравенства. Ссылаясь на известного

немецкого социолога Роберта Курца, Ф. Джеймисон отмечает, что ситуация в мировой экономике характеризуется тем, что в период позднего капитализма оказалась утраченной его способность к производству новой прибавочной стоимости или, иными словами, способность к модернизации в классическом смысле, посредством индустриализации и капиталовложений, как это было в предыдущий период [4. С. 214].

Одновременно с производством происходят изменения и в социально-экономической структуре. Отмечая, что в развитых странах едва ли не более половины экономически активного населения заняты в финансах, охране и развлечениях, П. Ореховский задается риторическим вопросом: «Может ли это существовать без изъятия и перераспределения ценности»? [8. С. 34–36].

Следует указать и еще на одну фундаментальную причину кризиса социального государства. Речь идет о том, что в условиях новых исторических вызовов патерналистское государство продолжало по-прежнему ориентироваться по преимуществу на устранение провалов рынка, утрачивая постепенно способность определять общие интересы, формулировать установки развития, что и предопределило реальные угрозы потери общественного благосостояния [1. С. 56].

Негативное воздействие на состояние социального государства оказывает рост социального неравенства, проблема, требующая всестороннего исследования. В этой связи определенный интерес может представлять исторический опыт США и теоретическое осмысление проблемы американскими учеными.

Исследуя опыт США в решении проблемы неравенства и создания многочисленного среднего класса в последние сто лет, американский экономист Пол Кругман отмечает решающую роль политических условий в формировании уровня экономического неравенства и, ссылаясь на большое число исследований, выделяет следующие обстоятельства.

Тестируя свою гипотезу с помощью международных сравнений, П. Кругман исходит из предпосылки, что если рост неравенства в основном определяется объективными рыночными силами, то есть факторами, связанными с техническим прогрессом и глобализацией, то изменения в степени неравенства должны были бы быть схожими во всем развитом мире. Но факты показывают, что нигде в развитом мире нет такого роста неравенства, как в США. Во времена М. Тэтчер в Великобритании резко усилились диспропорции в доходах, но они были гораздо меньшими, чем в США. В континентальной же Европе и Японии неравенство если и выросло, то незначительно [17]. Следовательно, делает вывод Кругман, все дело в политических подвижках [6. С. 13–15].

Отметим, что к сходной с П. Кругманом мыслительной парадигме в том, что касается важности «неэкономических» факторов в экономической политике, можно отнести и высказывание академика В.М. Полтеровича, относящееся уже к российской действительности. По его словам, «шоковый характер программы расширения или сужения госсектора в отсутствии проектов

и чрезвычайных обстоятельств является признаком того, что она мотивирована скорее идеологической, административной или политической борьбой, нежели стремлением ускорить экономический рост» [10. С. 40].

Что касается опыта России, то отметим то обстоятельство, что неравенству как правило сопутствует бедность населения. Сегодня в России, где уровень неравенства один из самых высоких в мире, снижение уровня бедности официально признается в качестве наиболее актуальной задачи. Вместе с тем, по словам известного российского экономиста, бывшего директора Института экономики РАН, Е.И. Капустина, задача обеспечения всему населению доходов не ниже прожиточного минимума или официального уровня бедности — это задача лишь ухода от крайней нищеты и не может быть социальной целью нашего общества на перспективу, которая заключается в обеспечении достойной жизни всему российскому населению [5. С. 71]. Следует согласиться с утверждением Е.И. Капустина, что «заниженность прожиточного минимума — это искусственное снижение порога бедности и уменьшение численности населения, относимого на основе этого критерия к беднякам» [5. С. 76]. Представляется очевидным, что уровень бедности, определяемый нынешним прожиточным минимумом, строго говоря таковым не является. Скорее речь может идти лишь об уровне физического выживания человека, то есть об уровне нищеты. Соответственно официальная статистика масштабов бедности в России фактически занижает реальную ее величину. Не случайно в литературе все чаще встречаются предложения поднять величину прожиточного минимума и, соответственно, минимальную зарплату работников примерно в два раза — то есть до предполагаемого реального уровня бедности.

**Социальное государство и экономика знаний.** Перераспределение — одна из основ социального государства в рамках государственного патернализма. Другой основой служит производство, то есть создание материальной базы благосостояния.

Вызовы, перед которыми стоит современное социальное государство, ряд экспертов связывают с «утраченной способностью к производству новой прибавочной стоимости» [4. С. 214]. Нам представляется, что восстановление данной способности рыночной экономики в современных условиях и организационных формах возможно лишь с опорой на инновационную экономику или экономику знаний и связанное с ней развитие человеческого потенциала.

Способность обеспечивать экономический рост в рамках современной экономики знаний определяется, прежде всего, состоянием научного потенциала и наличием механизмов его эффективного использования. Для оценки состояния научного потенциала в той или иной стране и международных сопоставлений с точки зрения его финансовой составляющей используется показатель наукоемкости, данные по которому представлены в таблице 1.



Таблица 1

**Затраты на исследования и разработки в процентах к валовому  
внутреннему продукту: 2017 г.**

Израиль	4,25
Республика Корея	4,23
США	2,74
Китай	2,11
Россия	1,11
Турция	0,94
Польша	0,97
Украина	0,48

*Источник:* Индикаторы науки: 2019: статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ, 2019.

На фоне других стран тревожно выглядит скромный показатель наукоёмкость в России, учитывая то обстоятельство, что в Советском Союзе наукоёмкости ВВП была одной из самых высоких в мире. По данному показателю мы находились на уровне США. В период радикальных реформ его величина в России снизилась почти в 3 раза. В какой-то степени, возможно, данное положение отражает некоторый негативный среднемировой тренд. Так, в последние годы все чаще в литературе встречается утверждение о том, что современные технологии основываются и, можно сказать, эксплуатируют научные достижения фундаментальной (и не только) науки прошлого. Как следствие, речь может идти о замедлении научно-технического прогресса, о недостатке новых прорывных открытий, которые могли бы в будущем стать основой ускоренного развития экономики [9. С. 57].

Учитывая отставание современной России в области научно-технического развития, практическое значение наукоёмкости ВВП не только в качестве информационного, но и нормативного показателя не только сохраняется, но и возрастает. Следует согласиться с положением, что без мощной государственной активности в решении задач инновационного развития не обойтись. Это подтверждается и опытом других стран, добившихся успеха и вышедших на траекторию инновационного роста, которые сделали это благодаря активному участию и поддержке государства [7. С. 35].

В современной специальной литературе все чаще звучит аргументация в пользу тезиса, что экономика знаний формирует новые производственные отношения. Так, развивая анализ корпоративной техноструктуры, термин, как известно, предложенный Дж. К. Гэлбрейтом, К.А. Хубиев рассматривает отношения собственности в рамках корпораций. Инновационная деятельность, результатом которой является приобретение конкурентных преимуществ, и получение дополнительных источников дохода, по мнению К.А. Хубиева, не может вписаться в социальные рамки наемного труда. Ее природа требует

принципиально иных отношений, предусматривающих соучастие в процессе и распределении результатов со стороны участников экономических отношений [11. С. 128–130]. При этом данные, новые отношения согласуются с тезисом Дж. К. Гэлбрейта, что «власть переходит к тому фактору производства, который наименее доступен и который труднее всего заменить» [3. С. 95].

Развитие экономики знаний, новая роль и положение труда как субъекта инновационной деятельности объективно закладывают институциональные основы интеграции социального государства и инновационной экономики. Инновационная экономика, опираясь на новые производственные отношения, создает тем самым более прочные экономические основания для развития социального государства.

**Модели.** Говоря о моделях социального государства, следует, по-видимому, согласиться с точкой зрения, что нет единой модели социального государства для разных стран и что она во всех странах разная, в каждой стране своя уникальная система социальной защиты, социальной политики и что каждое из государств представляет собой социальное государство *suí generis* (единственное в своём роде), которое как таковое является продуктом исторических, политических, культурных и экономических факторов [18].

Вместе с тем многообразие моделей социального государства само по себе не отрицает возможности и даже необходимости попыток их «модельной» классификации. Одну из таких попыток предпринял в книге «Три мира капитализма благоденствия», датский социолог Гёста Эспинг-Андерсен (Gøsta Esping-Andersen). Эспинг-Андерсен выделяет три разновидности государства всеобщего благосостояния. Для их характеристики и различения он предлагает параметры, характеризующие уровни декоммодификации, затем стратификации общества, и наконец степень государственного вмешательства (интервенции). На основе данных параметров ученый выделяет три типа (режима) современного государства всеобщего благосостояния [13. Р. 23–29].

К первому типу, или, по выражению Эспинг-Андерсена, кластеру, относится «либеральное» государство всеобщего благосостояния, где льготы предназначены в основном для реципиентов с низкими доходами, в основном относящиеся к рабочему классу, так называемым, «иждивенцам государства». В этой модели масштабы социальных реформ строго ограничены традиционными, либеральными нормами трудовой этики. Пределы благосостояния равны предельной склонности выбирать благосостояние вместо работы. Поэтому правила предоставления прав являются строгими и часто ассоциируются со стигмой, осуждением. При этом государство стимулирует рынок либо пассивно – гарантируя реципиентам только минимум, либо активно – путем субсидирования частных программ социального обеспечения.

Данная модель сводит к минимуму эффекты декоммодификации, устанавливает порядок стратификации, который представляет собой смесь

относительного «равенства в бедности» среди получателей государственной помощи и рыночно дифференцированного благосостояния для большинства. Между обозначенными группами устанавливается классово-политический дуализм. Архетипическими примерами этой модели выступают Соединенные Штаты, Канада и Австралия.

Вторая, консервативно-корпоративистская модель объединяет такие страны, как Германия, Австрия, Франция. Здесь историческое наследие «корпоративистов-этатистов» было модернизировано, чтобы приспособиться к новой «постиндустриальной» классовой структуре. В консервативных, «корпоративистских» государствах всеобщего благосостояния, по словам Эспинг-Андерсена, либеральная одержимость рыночной эффективностью и коммодификацией никогда не была преобладающей. Преобладало сохранение различий в статусе и правах, которые были привязаны к классу и статусу. Корпоративизм был включен в систему государственного строительства, призванного заменить рынок в качестве основного источника благосостояния. Что касается корпоративной социальной политики, то она предусматривает отдельные социальные программы для различных профессиональных и статусных групп в зависимости от трудового вклада.

Наконец, третий, социал-демократический модельный кластер, в рамках которого социал-демократы скандинавских стран стремились в условиях государства всеобщего благосостояния способствовать равенству в отношении высших стандартов, в отличие от равенства минимальных потребностей.

Наиболее показательной характеристикой социал-демократического режима является сочетание благосостояния и труда. Речь идет о приверженности к обеспечению полной занятости. Право на работу имеет такой же статус, что и право на доход. Данная система предполагает минимизировать социальные проблемы и максимизировать доходы трудящихся.

В скандинавской модели, в частности в Швеции, по мере того как государство всеобщего благосостояния «лишает» семьи многих функций по уходу за детьми и домом, оно способствует развитию спроса на дополнительные социальные услуги. Конечным результатом стала почти полная занятость как среди мужчин, так и среди женщин. Возник самоподдерживающийся механизм, посредством которого расширение рабочих мест в государстве всеобщего благосостояния поощряло женщин и одиноких родителей выходить на рынок труда [14. Р. 184]. Отметим, что ни одна из альтернативных социал-демократических моделей не декларирует полную занятость в качестве обязательства со стороны государства.

В современных условиях финансирование государства всеобщего благосостояния осложняется из-за высокой мобильности капитала, фискальных и бюджетных ограничений, которые усиливают такие факторы как старение населения, европейская валютная интеграция, сопротивление высоким

налогам со стороны влиятельных политических сил. В ответ на современные вызовы реакцией шведской модели социального государства является движение в сторону более либеральных решений, связанных с развитием гражданского общества, при которых некоторые обязанности и ответственность, до сих пор возлагающиеся на государственную администрацию, начинает брать на себя само общество. Благодаря этому граждане чувствуют себя в большей безопасности, поскольку они сами участвуют во власти и имеют реальное, часто прямое влияние на направления развития общества [16].

Как видно из данных таблицы 2, в англосаксонских странах доля государственных расходов к ВВП существенно ниже, кроме того, практически во всех представленных в таблице странах наблюдается повышение доли госрасходов в ВВП в периоды циклических спадов. Это с наибольшей силой проявилось в 2008–2009 гг.

Таблица 2

**Государственные расходы (% ВВП)  
по типам социальных государств**

Годы	Либеральный				Консервативно-корпоративистский					Социал-демократический				
	Великобритания	США	Австралия	Канада	Австрия	Бельгия	Франция	ФРГ	Италия	Нидерланды	Дания	Финляндия	Швеция	Норвегия
2001–2007	36,7	33,4	34,9	39,5	51,1	49,4	52,7	45,8	47,1	42,2	51,9	47,7	51,3	42,8
2008	40,5	37,0	35,1	38,8	49,9	50,3	53,3	43,6	47,8	42,3	50,4	48,3	49,0	39,6
2009	44,1	41,1	37,8	43,4	54,1	54,2	57,2	47,6	51,2	46,7	56,5	54,8	51,7	45,4
2010	44,5	39,6	37,0	43,1	52,8	53,3	56,9	47,3	49,9	47,0	56,7	54,8	49,7	44,3
2011	43,2	38,6	36,3	41,6	50,9	54,5	56,3	44,7	49,4	46,0	56,4	54,4	49,2	43,1
2012	43,3	37,0	36,6	40,9	51,2	55,9	57,1	44,3	50,8	45,9	58,0	56,2	50,2	42,3
2013	41,4	35,5	36,5	40,0	51,6	55,8	57,2	44,7	51,1	45,7	55,8	57,5	50,9	43,3
2014	40,5	35,0	36,8	38,4	52,3	55,3	57,2	44,0	50,9	44,9	55,2	58,1	50,1	45,1
2015	39,7	34,6	37,4	40,0	51,0	53,7	56,8	43,7	50,3	43,8	54,5	57,1	48,7	48,0
2016	38,9	35,0	37,4	40,6	50,2	53,0	56,6	43,9	49,0	42,8	52,7	55,9	48,8	49,9
2017	38,4	34,8	36,4	40,3	49,0	52,2	56,5	43,9	48,9	42,6	51,2	54,0	48,4	49,1
2018	38,3	35,1	36,8	40,6	48,5	52,1	56,2	43,9	48,5	42,4	52,2	52,8	48,7	47,7
2019	38,3	35,7	37,4	40,7	47,8	51,9	55,7	44,3	49,2	43,4	52,1	52,1	48,8	47,8
2020	38,2	35,9	36,6	40,7	48,2	51,8	54,4	44,3	49,9	43,5	51,7	51,8	49,0	47,4

*Источник: Клинова М.В. Государство-покровитель: социальное государство на перепутье // Современная Европа. 2019. № 2. С. 151–162.*

Хотелось бы надеяться, что эволюция современных патерналистских государств будет развиваться в направлении социал-демократической модели социального государства. Актуальность и желательность такого вектора развития разделяют многие экономисты и социологи, в частности, Дж. Стиглиц. Последний в рамках своей концепции, именуемой «прогрессивный капитализм», формулирует некоторые направления выхода из кризиса современного социального государства, которые предполагают среди прочего, во-первых, восстановление баланса между рынком, государством и гражданским обществом. Государство при этом обязано ограничивать и формировать рынки. Во-вторых, «прогрессивно-капиталистические» реформы, по словам Стиглица, должны начинаться с сокращения влияния денег в политике и уменьшения неравенства в распределении богатства [19].

В заключение отметим, что среди экспертов, исследующих феномен социального государства, в рамках государственного патернализма, доминирует представление, которое мы также разделяем, что социальное государство — это не проблема выбора той или иной политики, которую мы можем принять или отклонить, и речь не идет только о послевоенном периоде. Социальное государство или государство всеобщего благосостояния — важнейшая характеристика современного государства, неотъемлемая часть экономического и социального благополучия современного общества. Это то, что социолог Эмиль Дюркгейм назвал «нормальный социальный факт», или функционально важный и неотъемлемый элемент существования социума и его благополучия [15. Р. 146].

Модели социального государства могут принимать самые разные формы. Но при этом, говоря о социальном государстве, мы имеем в виду не только и не столько благосостояние бедных. Речь идет о социальном страховании, социальных правах, социальном обеспечении и социальном регулировании экономической деятельности. Главными бенефициарами такого государства являются не бедные, а средний класс и занятые.

Социальное государство связано не только с государством или государственными учреждениями, хотя его программы законодательно закреплены и финансируются государством и зависят по большей части от налогообложения и правового принуждения. Услуги и льготы, предоставляемые в рамках этих программ, необязательно должны создаваться и предоставляться государством. Речь идет о своеобразных механизмах государственно-частного партнерства.

Наконец, следует подчеркнуть, что современное социальное государство подвергается вызовам, связанным с глобализацией, кризисными явлениями в мировой экономике. Ответы на эти вызовы мы видим в возможностях потенциала социал-демократической модели, в ее поступательном и последовательном развитии, в активности гражданского общества, во всестороннем развитии человеческого потенциала и экономики знаний.

### Литература

1. *Ананьин О.И., Воейков М.И., Гловели Г.Д., Городецкий А.Е., Гринберг Р.С., Рубинштейн А.Я.* На пути к новой экономической теории государства / Под ред. А.Я. Рубинштейна // М.: ИЭ РАН. 2018.
2. *Галкин А.А.* Социал-демократия у развилки / Социал-демократия в современном мире: Материалы международной научно-практической конференции «Кризис европейской социал-демократии: причины, формы проявления, пути преодоления» // М.: Ключ-С. 2010.
3. *Гэлбрейт Дж. К.* Новое индустриальное общество // М.: АСТ. 2004.
4. *Джеймисон Ф.* Реально существующий марксизм // Логос. 2005. № 3(48). С. 208–246.
5. *Капустин Е.И.* Уровень, качество и образ жизни населения России // М.: Наука. 2006.
6. *Кругман П.* Кредо либерала // М.: Европа. 2009.
7. *Ленчук Е.Б.* Формирование инновационной модели развития в России: работа над ошибками // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2018. №1. С. 27–39.
8. *Ореховский П.А.* Старые дискуссии на новый лад и скука экономической науки / Гетеродоксальная экономика и экономический. Сборник тезисов докладов участников XIV Пушкинского симпозиума по эволюционной экономике. Отв. ред. С.Г. Кирдина-Чэндлер, В.И. Маевский // М.: ИЭ РАН. 2021. С. 34–36.
9. *Павленко Ю.Г.* Экономические проблемы научно-технического прогресса в исследованиях института экономики РАН // Вестник Института экономики РАН. 2020. № 2.
10. *Полтерович В.М.* Приватизация и рациональная структура собственности // М.: ИЭ РАН. 2012.
11. *Хубиев К.А.* Тенденции и перспективы современного экономического развития: интегративный тренд? / Гэлбрейт: возвращение. Монография под. ред. Бодрунова // М.: Культурная революция. 2017. С. 114–156.
12. *Шестакова Е.Е.* Современное социальное государство: патрон или помощник? // Вопросы теоретической экономики. 2019. № 2.
13. *Esping-Andersen G.* The Three Worlds of Welfare Capitalism // Polity Press. Cambridge. 1996.
14. *Esping-Andersen G., Duncan G., Hemerijck A., Myles J.* Why We Need a New Welfare State // Oxford University Press. 2002.
15. *Garland D.* Welfare State: A Very Short Introduction // Oxford University Press. New York. 2016.
16. *Lieder W.* Szwecja – opiekuńcze państwo dobrobytu URL: <https://www.academia.edu/8318047> (дата обращения 02.12.2021).
17. *Piketty T., Saez E.* The Evolution of Top Incomes: A Historical and International Perspective (National Bureau of Economic Research Working Paper, No. 11955, January). 2006.
18. *Rustemi A.* The ideology behind the welfare state // International Journal of Scientific & Engineering Research. 2013. Volume 4. Issue 2. February.
19. *Stiglitz J.* After Neoliberalism Project Syndicate. URL: <https://www.project-syndicate.org/commentary/after-neoliberalism-progressive-capitalism-by-joseph-e-stiglitz-2019-05>. (дата обращения 02.12.2021).

---

**Yuri Pavlenko** (e-mail: yupavl83@mail.ru)

Grand Ph.D. in Economics, Professor, Chief Researcher,  
Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences (RAS)  
(Moscow, Russia)

### **ECONOMIC FOUNDATIONS AND MODELS OF A WELFARE STATE IN THE CONTEXT OF STATE PATERNALISM**

The article examines the actual condition and development problems of the modern welfare state, analyzes the problems of social inequality and its determining factors. The knowledge economy and the formation of new industrial relations are considered as the economic basis of the welfare state. The models of the welfare state and their classification are investigated. The welfare state is regarded as a paramount of the modern state, an integral provision for the economic and social well-being of society.

**Keywords:** welfare state, paternalism, social inequality, relations of production, knowledge economy, innovative economy, civil society.

**DOI:** 10.31857/S020736760018272-8

© 2022

**Павел Кохно**

доктор экономических наук, профессор,  
директор Института нечётких систем (г. Москва, Россия)  
(e-mail: pavelkohno@mail.ru)

**Алина Кохно**

кандидат экономических наук,  
начальник лаборатории Института нечётких систем (г. Москва, Россия)  
(e-mail: pavelkohno@mail.ru)

## МОТИВАЦИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПЕРСОНАЛА

В статье исследуются теоретические и практические аспекты стимулирования (мотивации) промышленного персонала по производству конкурентоспособной востребованной продукции на рынках сбыта, включая продукцию оборонно-промышленного комплекса. Поскольку западные компании раньше стали применять автоматизированные системы анализа эффективности труда, то сегодня они имеют несколько более широкий опыт апробации этих методов. Сегодня в практике мотивации персонала зарубежных предприятий стало заметным стремление к тому, чтобы привлекать самих оцениваемых к оценке результатов своего труда. По мнению сторонников внедрения современных систем поощрения, гибкий механизм стимулирования позволяет иметь и гибкое производство. Следует отметить, что в российской практике также имеется опыт построения систем мотивации персонала. Например, в государственной корпорации «Росатом» используется грейдинговая единая унифицированная система оплаты труда. Для каждой группы должностей (грейда) формулируются задачи и цели, которые должны быть выполнены и достигнуты сотрудником. Применяя (разрабатывая) ту или иную систему мотивации промышленного персонала надо понимать, что создание механизмов управления этими побуждениями на практике требует изменения системы управления предприятием в целом, поскольку предполагает новые роли работников в структуре компании.

**Ключевые слова:** промышленный персонал, теории мотивации, материальные и нематериальные стимулы, планирование производства, управление побуждениями, методики мотивации, зарубежный и отечественный опыт мотивации, менеджеры-руководители, ключевые показатели эффективности.

DOI: 10.31857/S020736760018273-9

**Сущность теорий мотивации персонала.** В авторской теории экономического развития [1] обоснованно утверждается, что стимулирование (мотивация) промышленного персонала является наиболее существенным фактором финансовой устойчивости и развития предприятия. Современные теории мотивации персонала подразделяются на два вида: содержательные и процессуальные. Содержательные основываются на том, что существуют внутренние побуждения, которые заставляют человека действовать. В процессуальных теориях мотивации поведение личности определяется не только потребностями, но является также функцией его восприятия и ожидания, связанных с данной ситуацией, и возможных последствий выбранного ими типа поведения.



К содержательным теориям мотивации относятся: теория иерархии потребностей, теория ERG, теория приобретенных потребностей, двухфакторная теория. В отличие от содержательных теорий в процессуальных теориях главным является рассмотрение поведения человека, как он распределяет свои усилия для достижения конкретной цели. В данной теории справедливости учтена субъективность определения работником отношения вознаграждения к усилиям, которые он затратил, а также то, что он сравнивает полученное отношение с вознаграждением его коллег, выполняющих ту же работу. Наиболее известными теориями этого типа, кроме теории ожиданий, являются теория подкрепления, теория справедливости, модель Портера-Лоулера. Простое уравнение действенности имеет вид:

$$\text{действенность} = f(\text{способность (умение)} \times \text{мотивация})$$

Кадровое планирование должно дать ответы на следующие вопросы: сколько работников, какой квалификации, где и когда необходимы (планирование потребности в кадрах); каким образом можно привлечь необходимый и сократить излишний персонал, учитывая социальные аспекты (планирование привлечения или сокращения персонала); каким образом можно использовать работников в соответствии с их способностями (планирование использования кадров); каким образом можно систематически и целенаправленно содействовать развитию кадров для выполнения квалифицированных видов работы (планирование кадрового развития); каких затрат потребуют запланированные кадровые мероприятия (расходы по содержанию персонала).

Стимулирование труда – это, прежде всего, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала [2]. Существуют материальные и нематериальные стимулы. Материальное стимулирование включает в себя денежные составляющие, которые можно разделить на социальные, например, оздоровительные путевки, медицинское обслуживание, питание и прочее, и на функциональные – улучшение условий труда. А также денежные – заработная плата, льготные кредиты и премии. Нематериальное стимулирование включает в себя общественное признание, поддержку, повышение квалификации сотрудников, а также гибкий график работы.

Каждый управляющий всегда осознает всю важность побуждения людей работать на предприятии, кроме того, многие при этом считают, что для этого достаточно наличие материальных стимулов. Такая политика является неверной. Мы можем утверждать, что мнения по поводу значимости различных стимулов у работодателей и работников не совпадают. Чаще всего во время поиска подходящего места работы сотрудник обращает внимание на нематериальные стимулы. Для успешного привлечения высококвалифицированного

персонала и сохранения специалистов в компании должна быть разработана эффективная система мотивации, в которой особое значение принадлежит нематериальным стимулам.

**Зарубежный опыт мотивации персонала.** В ходе исследования практики управления мотивацией и стимулированием были рассмотрены подходы, реализованные предприятиями со схожими характеристиками по отношению к оборонным отраслям промышленности, в нашем случае к ракетно-космической промышленности (РКП). К этим сходствам относятся наукоемкость, размер предприятий, размер бизнеса и отраслевая принадлежность. Для обоснования выбора методов и инструментов исследования был проведен бенчмаркинг систем управления человеческим капиталом международных наукоемких предприятий, зарубежных организаций схожих по стратегическим целям и рынкам с РКП. Анализ исследований показал, что западные компании несколько раньше стали применять автоматизированные системы анализа эффективности труда, и сегодня имеют более широкий накопленный опыт апробации этих методов. Проанализируем наиболее значимые из них.

Система PFP в США и Западной Европе. Использование системы «Payfor Performance» (PFP), что переводится как «плата за исполнение», обусловлено необходимостью разрешения проблем, связанных с корреспонденцией эффективности деятельности сотрудника и размером заработной платы, которую он получает. Под PFP подразумевается использование всевозможных методов оплаты трудовой деятельности, при которых получаемое работником вознаграждение зависит от различий в деятельности индивидуального и группового характера. Это находит конкретное выражение в таких системах, как гибкая оплата трудовой деятельности, переменная оплата и «fat cat».

Финансовые вознаграждения за достижение определенных целей является наиболее распространенным типом PFP (по статистике, подобные выплаты используются 61% компаний, которые применяют PFP). Осуществление таких выплат (премий) в целом производится в случае соответствия сотрудника заранее установленным критериям, которые состоят из экономических показателей, показателей качества, оценок сотрудника иными лицами. Цели подобного рода, устанавливаемые каждой компанией, в некоторых случаях характеризуются определенной необычностью – «United Airlines» – размер вознаграждений, получаемых менеджерами компаний, начиная с 2000 г. частично зависит от уровня удовлетворенности результатами трудовой деятельности рядовых сотрудников компании. Измерение уровня данной удовлетворенности производится независимой аудиторской компанией. Имеются предложения по введению PFP-схем в процесс оплаты трудовой деятельности сотрудников учебных заведений в зависимости от уровня успеваемости учащихся. Вознаграждения специального предназначения индивидуального характера как признание ценности определенного сотрудника – специальные премиальные,

которые получают работники, владеющие навыками, требующимися компании на текущий момент (hotskills), а также сотрудники, верные компании, которые проработали в ней много лет – «National Aeronautics and Space Administration».

Программы разделения прибыли – компания выплачивает определенный процент своей прибыли работникам. Использование таких программ имеет двоякий характер. С одной стороны, применение данных схем может быть обусловлено необходимостью установления индивидуальных вознаграждений, при этом работник, хорошо выполняющий свою работу, награждается заранее оговоренным процентом прибыли. С другой стороны, организация может установить такую программу для всех сотрудников (или отдельных из них), что будет являться способом психологического объединения сотрудников компании, а не способом их вознаграждения за отличные результаты работы.

Так, в компании «National Aeronautics and Space Administration» работник формально не получает никаких выплат «живых» денежных средств. Вместо этого ему предоставляется возможность получения определенного количества акций, либо просто права на приобретение пакета акций заранее оговоренного размера. Вышеперечисленные стимулы как инструменты управления человеческим капиталом не противоречат Трудовому кодексу Российской Федерации [3] и иным нормативным актам по труду, поэтому с учетом экономической эффективности и низкой затратности, по сравнению с радикальным пересмотром системы оплаты труда, вполне могут быть реализованы на отечественных промышленных наукоемких предприятиях.

Анализируя методологию зарубежных подходов к управлению мотивацией через систему должностных окладов и материальное стимулирование, следует учитывать большую разницу в экономических моделях предприятий разных стран. Рассмотрим подход к управлению мотивацией работников через оплату труда, в рамках которого определяются верхние и нижние пределы размера заработной платы («вилка») по той или иной должности. Данный подход широко используется как в России, так и корпорациями США.

Во-первых, для применения этого подхода в конкретной компании требуется описание и классификация профессий. Для оценки могут использоваться самые разные критерии. Эти критерии выражаются в следующем: важность результатов трудовой деятельности конкретного работника; наличие необходимой управленческой квалификации; наличие необходимых знаний (теоретических, технических); условия работы. Установление рейтинга каждого отдельного фактора осуществляется согласно шкале.

Во-вторых, при определении размера зарплаты проводится сравнение с заработной платой работников, выполняющих аналогичные обязанности в компаниях-конкурентах.

В-третьих, система оплаты труда формируется согласно действующему законодательству. При этом учитывается текущая ситуация на рынке труда в регионе, стране и мире.

Не последнее место занимают и финансовые возможности организации. При определении верхней и нижней границы заработной платы, помимо вышеперечисленных факторов, учитывают стаж работника (в компании и общий), уровень его образования, профессиональные и личностные качества.

Вышеперечисленные способы применяются корпорациями США больше 50 лет и зарекомендовали себя как достаточно эффективные. При стимулировании посредством оплаты трудовой деятельности по результатам работы, которым предприятия США отдают предпочтение, учитываются следующие обстоятельства: данная система является стимулятором целесообразного поведения; она способствует привлечению работников, имеющих творческие задатки; она обеспечивает закрепление добросовестных работников и позволяет легко избавляться от ленивых и не проявляющих интерес к работе. При проведении классификации системы оплаты труда и системы премирования, необходимо руководствоваться соответствующим уровнем определения результата (уровень отдельных работников, уровень коллектива, уровень предприятия). Во многих западных компаниях также применяется сдельная система оплаты труда. При такой системе оплаты труда работники получают часть зарплаты в фиксированном виде (оклад), а вторую часть – «плавающую», в качестве премии, бонусов и надбавок, которая зависит от результатов работника, трудового коллектива и деятельности предприятия в целом.

Сложный момент в оценке результатов труда для выбора методов управления мотивацией – обоснование критериев эффективности и их взаимосвязи с системой мотивации. Если не включить какие-либо важные показатели, которыми определяется эффективность и продуктивность труда, то это приведет к искажению результатов и, соответственно, неправильному расчету заработной платы. В связи со сложностями, возникающими при попытке выработать комплексную систему критериев, на предприятиях предпочитают использовать метод субъективной оценки. Следует отметить, что этот метод может быть эффективным только в том случае, если в его основу заложены результаты анализа трудовой деятельности. Еще один фактор, влияющий на эффективность данного метода, предполагает наличие доверительных отношений между руководством и сотрудниками. В развитых государствах также давно используется пофакторная система (модель) оценки эффективности труда. Благодаря ей повышается степень объективности и точности оценки, а значит, и удовлетворенности системой вознаграждения. В соответствии с этой моделью, оценка профессиональных и личностных качеств сотрудников должна производиться с учетом совокупности показателей, которыми характеризуются различия в трудовой

деятельности. Сотрудники с наивысшим результатом продвигаются по карьерной лестнице.

Поощрение с материальной стороны может предусматриваться, начиная с уровня «соответствие между работой и установленными требованиями». Как правило, такими сотрудниками являются каждые шесть из десяти имеющихся, то есть 60%. Каждый десятый сотрудник (10%) значительно превышает предъявляемые требования, а каждый пятый (20%) – просто превышает. Поощрению не подлежит каждый десятый сотрудник (10%), который не исполняет установленных требований. Сегодня также четко прослеживается тенденция к определению «норм» распределения персонала по тарифу или окладу. Данные нормы существуют внутри «вилки» по их должности. Подобное в Соединенных Штатах именуется «контрольной зоной». Рациональная формула распределения персонала компании по методу «контрольной зоны» имеет определенный вид. Каждые семь из десяти работников должны иметь минимальные ставки (среднего показателя вилки), каждый четвертый сотрудник – в границах среднестатистического показателя между средним и максимальным значением вилки. При этом каждый двадцатый сотрудник может получить наибольшую возможную ставку.

Несмотря на частое нарушение такого распределения сотрудников по показателям окладов и тарифов по разным причинам (среди которых текучесть сотрудников, колебание между спросом и предложением на трудовом рынке и т.д.), использование данного статистического варианта «зоны контроля» может быть обусловлено необходимостью определения потенциальной нужды в фонде надбавок за имеющиеся заслуги в отношении разных подразделений организации. Оценка проводится ежегодно. Повторно принятые на работу сотрудники должны проходить аттестацию, как правило, раз в шесть месяцев или даже раз в три месяца.

Сегодня в практике мотивации стало заметным стремление к тому, чтобы привлекать самих оцениваемых к оценке результатов своего труда. По мнению специалистов зарубежных стран, самооценку необходимо обязательно принимать во внимание при подведении итогов. Как показывают исследования, при предоставлении сотруднику возможности самостоятельной оценки своего уровня выполнения установленных требований, он в большинстве случаев проявляет максимум сознательности и критики к самому себе. При достижении наемным сотрудником максимальной ставки по собственному разряду (категории) последующее увеличение его зарплаты по результатам трудовой деятельности может быть связано с переводом в более высокую категорию по должности или более высокий разряд по тарифу. При этом можно говорить о существовании одной особенности механизма оплаты трудовой деятельности американского типа: одаренные сотрудники, работающие в научно-технической сфере (а они, как правило, составляют 0,5–1,0%

штатного расписания организации), имеют оклады на уровне работников руководящего звена подразделений, в которых они осуществляют свою работу.

Руководство организаций данным методом стимулирует отдачу специалистов в творческом плане и предотвращает их «переход» в ряды руководства для получения более высокой по уровню зарплаты. Особого внимания требует подход к стимулированию собственно инновационной деятельности. За рубежом применяются такие схемы, как: замена прибавки к стандартной заработной плате выплатой единовременных премий по итогам года; участие в прибылях компании; «доплаты за имеющиеся знания». Подобные механизмы способствуют существенному увеличению профессиональных качеств сотрудников. В основе таких надбавок лежит прирост новых знания у сотрудников, приобретаемых ими по собственной инициативе.

Общей чертой большинства новых механизмов оплаты трудовой деятельности научных работников является то, что существенная часть заработка сотрудника становится «рискованной», переменной, нестабильной по сравнению с традиционными системами оплаты труда. Стремление к резкому повышению уровня конкурентоспособности компаний является одним из оснований перехода к современным механизмам оплаты трудовой деятельности. Организационные изменения, изменения в организации трудовой деятельности сопровождают введение современных механизмов стимулирования во многих компаниях. Переход к механизму оплаты трудовой деятельности гибкой формы имеет тесную взаимосвязь с переходом к применению гибких систем производства. По мнению сторонников внедрения современных систем поощрения в материальной форме, гибкий механизм стимулирования позволяет иметь и гибкое производство. Особо стоит остановиться на анализе стимулирования трудовой деятельности управленческого персонала, которая в США высоко оплачиваема. Размер вознаграждения, который устанавливается в контракте руководителю, обусловлен, в первую очередь, финансовым потенциалом фирмы. Также он связан с «рыночной ценой» управляющего данного класса. В процессе руководства иностранные компании используют нижеописанные принципы. С их помощью они мотивируют руководство. Обеспечить действенность материального стимулирования руководителей можно через обеспечение высокого абсолютного размера вознаграждения, а также путем установления соотношения в оплате трудовой деятельности разных категорий сотрудников.

Сегодня в промышленности Соединенных Штатов Америки «ставка зарплаты управляющих низового звена (цеха, участка) равняется 1,5–2 ставки оплаты трудовой деятельности простого рабочего». Для рабочих дефицитных профессий или высшего квалификационного уровня только в некоторых случаях устанавливается более высокая оплата по отношению к среднему вознаграждению данной категории управляющих [4]. Важно обратить внимание

на следующий момент. Если сотрудник достигает больших успехов в труде, а его работа обладает особой ценностью для предприятия, то вместо распределения бонусов пропорционально окладу, их величина может быть определена исходя из вышеуказанных факторов. Но для этого в компании должна быть четко определена роль каждого сотрудника. В последнее время широко практикуется выплата руководителям их доли от прибыли предприятия не наличными, а акциями или опционами.

Такая мера направлена на стимулирование менеджмента (руководства) организации, а также на увязывание их интересов с интересами собственников. В таком случае руководство будет прилагать все усилия для обеспечения успешности деятельности организации. По сути, сам факт существования систем премирования по итоговым результатам работы определяется результативностью систем оценки таких результатов. Другими словами, если невозможно оценить результат деятельности, то невозможно будет просчитать и сумму премии, причитающуюся сотрудникам. Анализ методов стимулирования компаний, находящихся в ведении NASA, позволяет заключить, что практически все они применяются и в РКП. Так, программа контроля за работниками (удовлетворяет потребность работников в постоянном обучении и совершенствовании) может быть применена, но зависит от уровня корпоративной культуры компании; система денежных вознаграждений в рамках системы оплаты труда и вне ее и социальные программы также применяются в ракетно-космической промышленности России.

Представляют интерес прогрессивные методы и особенности подходов к стимулированию в РКП Японии. Как правило, японские компании акцентируют внимание, как на рабочем стаже руководителей, так и на качестве и результатах их трудовой деятельности. При этом они стимулируют накопление человеческого капитала, который заключен в знаниях и опыте. Большая часть в вознаграждении их подчиненных составляет оплата в зависимости от имеющихся «заслуг». Данные «заслуги» определяет руководитель, исходя из результатов работы сотрудника. Руководитель среднего звена в Японии имеет оклад, «оплату по имеющимся заслугам», а также 2 раза в год премиальный бонус, который выплачивается из прибыли компании и заранее оговорен на определенный период времени. Текущие результаты не отменяют обязанности компании выплатить бонус, а при ухудшении общего положения компании, они просто сокращаются. Под «оплатой по заслугам» подразумевается оценка. Цели и показатели работы начальника на будущий период последний обговаривает с подчиненными каждые полгода. Каждые два года он должен пройти аттестацию в соответствии с определенной формой, которая насчитывает около тридцати позиций. В качестве оценщиков выступают начальник, сослуживцы, секретарь управляющего, клиенты (всего до 15 человек).

**Отечественный опыт мотивации персонала.** Обобщая опыт зарубежных высокотехнологических предприятий в мотивации персонала, можно сделать вывод о том, что большая часть методов уже применяется на предприятиях РКП или может быть использована с минимальной адаптацией к требованиям законодательства Российской Федерации. Следует отметить, что в российской практике также имеется богатый опыт построения систем мотивации персонала. Например, в ГК «Росатом» используется грейдинговая единая унифицированная система оплаты труда «ЕУСОТ» [5]. Данная система действует в корпорации с 2010 г. Системой грейдирования предполагается формирование тарификатора (классификатора) должностей. В настоящее время система грейдов является наилучшей и единственно оправданной системой начисления должностного оклада на основе матрично-математической модели и балльно-факторного метода.

Данная система была разработана американским ученым Э. Хеем [6]. Высокая популярность этой системы обусловлена ее эффективностью. Слово «грейдинг» произошло от английского термина «grading», означающего «упорядочивание», «сортировку», «классификацию». По сути, под грейдированием понимается позиционирование (распределение) должностей в иерархической структуре компании исходя из ценности конкретной должности для организации. Благодаря системе грейдов у предприятия появляется возможность «увязать» логику бизнеса с оплатой труда, решив целый ряд проблем, касающихся эффективности производства и мотивации персонала. Система грейдов – популярная в современных наукоемких организациях шкала оценки и ранжирования должностей. Распределение должностей происходит по уровням («стратегический, тактический, экспертный и оперативный») в зависимости от ценности работника для организации. Грейд – это группа должностей, имеющих для компании примерно равную ценность. Для каждого грейда, как правило, устанавливается определенный оклад, либо «вилка окладов» для мотивации и стимулирования работников.

В анализируемой государственной корпорации существует три внутригрейдовые зоны: А, В и С. Этими зонами определяется ценность той или иной должности для корпорации. Категория А – руководители, начальники и др. Категория В – основной рабочий персонал. Категория С – сотрудники, отсутствие которых на рабочих местах не влияет на деятельность корпорации. Таким образом, наиболее ценными являются две первые категории – А и В, так как без руководства и основных рабочих полноценная деятельность предприятий корпорации невозможна. Для стимулирования сотрудников на предприятии предусмотрены бонусы (вознаграждение по итогам года) и выплата интегрированной стимулирующей надбавки (ИНС). Размеры ИНС зависят от профессионализма работника; от занимаемой должности; от качества выполняемой работы; от достижения плановых показателей; от оклада работника.



Каждый работник предприятия имеет свой профессиональный уровень, устанавливаемый высшим руководством или непосредственным начальством на основе субъективной оценки. Это уровни: базовый уровень; уровень развития; уровень «стандарт»; опытный сотрудник; эксперт. Для каждой должности (грейда) формулируются задачи и цели, которые должны быть выполнены и достигнуты сотрудником. Эти задачи и цели обобщенно называются ключевыми показателями эффективности (KPI). Оценка их выполнения производится по множеству коэффициентов (в процентном отношении). В качестве примера разработчиками приводятся такие коэффициенты: высокое качество – 120%; качественное выполнение – 100%; наличие отдельных замечаний – 70%; злостный нарушитель – 0%. Такая система мотивации на предприятии создается поэтапно.

1) На первом этапе руководство организации доводит до персонала основные цели, задачи и планы.

2) Второй этап посвящен изучению состава и структуры персонала (стаж, образование, специализация, возраст). В рамках данного этапа осуществляется планирование использования системы нематериального (неденежного) поощрения.

3) На третьем этапе анализируются системы мотивации на предприятиях конкурентах, а затем выбирается оптимальный вариант.

4) Четвертый этап предполагает проведение опроса путем анкетирования персонала на предмет соответствия различных методов мотивации его предпочтениям.

5) Пятый, последний этап – уведомление работников о внедрении системы мотивации.

Любая система или модель не может существовать сама по себе. Помимо создания системы управления мотивацией требуется проведение диагностических мер, направленных на оценку экономической эффективности полученных показателей. С этой целью регулярно проводится диагностика работоспособности модели. Проведя сравнение данных при помощи методов статистического анализа можно определить, какое влияние анализируемая система оказывает на результаты труда работников. Также можно определить, эффективна ли данная система в части изменения отношения персонала к труду. Реализация системы мотивации на предприятии требует дополнительных затрат. В связи с этим должен быть налажен контроль экономической целесообразности реформ, иначе говоря, эффект от внедрения новой системы мотивации должен существенно превосходить затраты на ее внедрение. Компания «Лукойл», является HR-брендовой и как привлекательный работодатель постоянно совершенствует систему мотивации. В качестве методологического подхода компания выбрала два варианта мотивации: материальные поощрения в виде повышения окладов, премирование, в том числе поквартальное

и годовое, бонусы, социальные выплаты; нематериальные поощрения в ходе проведения корпоративных мероприятий, на которых поощряются лучшие работники.

ОАО «Российские железные дороги» – крупнейшая транспортная корпорация России. Предприятие характеризуется наличием многоуровневой управленческой системы. В соответствии с функциональной стратегией развития кадровых возможностей ОАО «РЖД» мотивационная составляющая представляет собой одну из самых важных функций развития персонала отрасли. Премирование сотрудников регламентировано положениями, которые разрабатываются на предприятиях компании. Премирование сотрудников осуществляется за рентабельную деятельность организаций или обособленных структурных подразделений. В ОАО «РЖД», помимо оплаты труда, дополнительное стимулирование производится за счет повышения тарифных окладов, надбавок за качество труда, надбавок за высокое профессиональное мастерство (компетенции). В случае если экономия фонда оплаты труда была достигнута за счет мероприятий по увеличению его производительности, то сэкономленная часть данного фонда становится источником материального (денежного) стимулирования. Такая сэкономленная часть фонда оплаты труда остается в распоряжении высшего руководства структурного подразделения (филиала).

Концерн ВКО «Алмаз-Антей» объединяет более 60 предприятий и НИИ из семнадцати регионов страны и схож по структуре управления с предприятиями РКП. Публично озвученная на сайте кадровая и социальная политика Концерна является наиболее современной, отражающей связь управления человеческим капиталом с инновационными целями корпорации. Столкнувшись с типичными проблемами сохранения промышленного потенциала и квалифицированных кадров, необходимостью омоложения состава работников при сохранении преемственности, концерн более 7 лет назад запустил программу подготовки кадрового резерва и управления талантами. Программа направлена не только на привлечение лучших кадров, но и сохранение высокой мотивации ИТР за счет системы нематериальной мотивации. В концерне на регулярной основе проводится оценка эффективности и вовлеченности работников в инновационную, проектную и иную корпоративную деятельность. Большое значение отводится подготовке будущих руководителей – программа «Лидеры» для перспективных управленцев; «Вектор роста» для молодых специалистов и кандидатов в кадровый резерв концерна; поддерживается участие работников во всероссийских профессиональных конкурсах.

Особенностью работы по стимулированию персонала Концерна ВКО «Алмаз-Антей» является ориентация на нематериальные стимулы, формирование единой системы ценностей, корпоративной культуры, что позволило концерну за последние 5 лет привлечь с внешнего рынка мотивированных молодых

специалистов из других компаний и сократить текучесть персонала, значительно снизив средний возраст сотрудников. Обобщая опыт совершенствования систем управления мотивацией, также стоит обратить внимание на то, что их успешность во многом зависит от применения автоматизации при анализе эффективности труда работников. Основой методологии материального стимулирования является оплата по результатам трудовой деятельности на основе расчетов КРІ, результативности и продуктивности, грейдинга, индивидуальных стимулирующих надбавок. Такая практика распространяется и в российских компаниях в последнее десятилетие.

В этой связи возникает необходимость разработки методического аппарата ранжирования сотрудников на группы по профессиональному уровню или ценности для компании, совершенствования практики оценки выполнения производственных показателей, чтобы иметь возможность эффективно управлять материальной мотивацией. Наравне с материальным вознаграждением развивается инструментарий нематериального стимулирования и управления мотивацией с обязательной диагностикой экономической эффективности реализованных мероприятий. К сожалению, на большинстве предприятий ОПК, включая предприятия РКП, не проводится мониторинг и диагностика эффективности стимулирующего воздействия, что в свою очередь не способствует принятию верных управленческих решений в управлении человеческим капиталом.

Для анализа практического опыта и реализации задач исследования по совершенствованию мотивации и стимулирования на современном производственном предприятии РКП были выбраны два предприятия отрасли – ФГУП «НПО «Техномаш» (г. Москва), где проводилось исследование, и Акционерное общество по производству электронасосных агрегатов «ЭНА» (г. Щелково), где были апробированы методы стимулирования работников и оценена их эффективность. ФГУП «НПО «Техномаш» как крупное предприятие ракетно-космической отрасли России является головным научно-исследовательским и производственным предприятием ГК «Роскосмос». Основное направление деятельности предприятия – научно-исследовательские работы (НИР) и опытно-конструкторские работы (ОКР). Для предприятия ранее были характерны кадровые проблемы отрасли, проявляющиеся в «старении» коллектива, однако за последние три года увеличился приток молодых специалистов, что значительно изменило запрос на содержание форм и методов мотивации и стимулирования.

Молодые специалисты оказывают значительное влияние на становление нового формата корпоративной культуры и на изменение общепринятого «эталона» поведения и результативности, сложившегося на предприятии в прежние годы. Традиционная система управления человеческим капиталом не воспринимается ими как стимулирующая и не оказывает мотивирующего воздействия. Большую часть персонала предприятия составляют работники

интеллектуального труда. Исследуя сферу их профессиональных интересов можно утверждать, что наиболее значимыми мотивами научного труда являются собственное интеллектуальное развитие, выражающееся в таком поведенческом индикаторе, как уровень профессионального признания. Управление работниками при помощи классических теорий менеджмента малоэффективно, поскольку профессиональный тип мотивации смещен в приоритетах и не концентрируется только на материальном стимулировании.

Традиционно система мотивации труда персонала предприятия РКП включает несколько форм: материальную; нематериальную; социальную; внутреннюю. В системе нематериального стимулирования и мотивации к инновационной деятельности во ФГУП «НПО «Техномаш» используется более широкий перечень способов стимулирования трудовой активности, в частности, поощрения за успехи в работе: за высокую производительность труда, профессионализм, успехи в труде; благодарности; премии; почетные грамоты; присвоение звания; присвоение Почетных званий РФ; награждение значками отличия РФ; представление к награждению орденами и медалями. Они традиционны и не менялись достаточно давно. В социальном блоке системы мотивации персонала предприятия не так много мероприятий, в локальных актах они обозначены как обязанности предприятия перед работниками. Поэтому можно сделать вывод, что система мотивации и стимулирования должна быть более ориентирована на индивидуальные потребности работников, тогда она в полной мере будет являться стимулирующей и эффективной.

Анализ деятельности ФГУП «НПО «Техномаш» показывает, что структура и система управления человеческим капиталом не в полной мере отвечают требованиям инновационного развития предприятия, а также созданию конкурентоспособных наукоемких продуктов. Характер организационной структуры и процессов в системе управления позволяют говорить о том, что ключевой основой стиля управления предприятием является применение административных методов. Анализ системы управления человеческим капиталом с использованием метода наблюдений и изучения кадровых документов позволил оценить отношение руководства предприятия к некоторым ее аспектам. По возрастному критерию персонал ФГУП «НПО «Техномаш» – это люди социально активного возраста, имеющие интеллектуальные и физические возможности для продуктивной трудовой деятельности. Около двухсот работников – до 30 лет, а остальные относятся к более зрелому возрасту и, соответственно, имеют значительный опыт профессиональной деятельности, что говорит о возможности развития института наставничества.

Стратегически верным решением в данном случае является ориентация на естественное «омоложение» работников предприятия, что должно дать положительный эффект при внедрении новой системы управления человеческим капиталом, способной закрепить и правильно мотивировать молодых

специалистов и ученых. Помимо материального вознаграждения, как выяснилось из опросов, большую роль играют нематериальные формы мотивации, которые зачастую игнорируются руководством (речь идет об управленческой функции распространения и закрепления корпоративной культуры). К способам нематериального вознаграждения работников предприятия можно отнести материальное нефинансовое вознаграждение; корпоративные мероприятия, не касающиеся непосредственной работы; вознаграждение как выражение признательности (благодарность, фотографии на видных местах, упоминания в СМИ, и др.).

С учетом институциональных особенностей типичного предприятия РКП были выделены системные факторы управления человеческим капиталом:

- стратегия управления и регламентированная отраслевая политика вознаграждения;

- прогнозирование и анализ потребности в кадрах, ее оценка, мониторинг рынка труда;

- заработная плата сотрудников, премиальные и надбавки. Посредством их характеризуется оценка вклада определенного сотрудника в результаты функционирования организации. Данная форма стимулирования материального характера во многих российских организациях, в том числе и во ФГУП «НПО «Техномаш», выполняет собственную роль в повышении результатов трудовой деятельности и производства недостаточно эффективно. Так, уровень премиальной части не имеет прямой зависимости от результатов инновационной деятельности организации;

- производительность труда. Среди внешних факторов отмечены такие, как значимый спрос на НИР, снижение качества подготовки специалистов инженерных специальностей, предложение более высокой оплаты труда в коммерческих предприятиях, в том числе зарубежных. Дефицит специалистов не оказывает значительного воздействия на изменение системы оплаты труда, что долгие годы создает проблему обеспечения предприятия молодыми специалистами. Росту производительности труда предприятия, по мнению работников, может способствовать применение высокотехнологичного оборудования и доступность его использования.

На основе наблюдения и анкетирования можно сделать вывод, что на предприятии имеют место потери времени на поиск необходимого оборудования, что отражается на эффективности работы. Кроме этого, необходимо повышение квалификации всех категорий работников на специализированных курсах. Во ФГУП «НПО «Техномаш» с 2014 г. идет интенсивное обучение по экономическим, управленческим, инженерным специальностям. Материальное стимулирование работников на предприятии реализуется следующими механизмами:

- достижение высоких трудовых показателей работников стимулируется посредством введения ключевых показателей эффективности (KPI);

– формируется целесообразное корпоративное и трудовое поведение сотрудника, которое направлено на достижение инновационных целей организации. Этому процессу в большей степени способствуют инициативы молодых сотрудников, у которых мотивация и ценности в значительной степени отличаются от предшествующих поколений работников;

– декларативно работник побуждается к полному использованию собственных физических и умственных возможностей при осуществлении обязанностей, которые на него возложены.

Однако создание механизмов управления этими побуждениями на практике требует изменения системы управления предприятием в целом, поскольку предполагает новые роли работника в структуре компании.

Исходя из функциональных и должностных возможностей влияния только на внутреннюю среду предприятия, в ходе исследования был определен план реализации практических шагов по совершенствованию системы управления человеческим капиталом на предприятии. Для этого были выделены элементы системы управления: от целей системы стимулирования; определения концепции, построения, описания и регламентирования взаимодействия субъектов системы стимулирования; перечня локально-нормативных актов, регламентирующих управленческие решения по стимулированию персонала, до моделирования результатов, анализа данных, корректировки целей и инструментария системы стимулирования. Каждый шаг алгоритма был детализирован в описании механизмов достижения целей этапа и получения результата. Рекомендованные механизмы совершенствования системы управления человеческим капиталом основываются на гуманизации системы управления через применение органического подхода.

«Ситуация, в которой действуют современные организации, пишут Л.С. Ружанская, А.А. Яшин и Ю.В. Солдатова, характеризуется неустойчивостью, постоянной сменой хозяйственных приоритетов и связей, неопределенностью и трудноизмеримостью. Успеха в ней могут добиться организации, построенные по совершенно другому принципу (нежели механистические, сегодня в основном распространенные в РКП), так называемые органические, которые характеризуются такими признаками, как размытость границ; значительная самостоятельность отдельных звеньев; слабая иерархичность; преобладание неформальных отношений. Все это придает организационным структурам большую гибкость и создает у членов организации дополнительные по сравнению с механистической организацией стимулы к труду. Органические структуры преобладают в сферах деятельности, связанных с инновационными процессами, научными исследованиями и внедрением их результатов» [7].

Изменения системы управленческих коммуникаций предполагают внедрение аналитических инструментов мониторинга мотивации работников, которые позволяют оценивать эффективность реализации мероприятий стимулирования

через изменения в эффективности инновационной деятельности работника, определяемой по стабилизации или увеличению КРІ.

Из вышеизложенного следует вывод о том, что система управления человеческим капиталом предприятия не является исключительной или уникальной, характеризуется свойствами для отрасли методами стимулирования и мотивации, типичными задачами привлечения, удержания и омоложения трудовых ресурсов. Система стимулирования на предприятиях оборонно-промышленного комплекса, включая предприятия ракетно-космической промышленности [8], [9], весьма инструментально ограничена и формализована, не располагает автоматизацией параметров оценки эффективности воздействия.

### Литература

1. *Кохно П.А., Онищенко П.В.* Теория экономического развития / Отв. ред. д.э.н., проф. П.А. Кохно // М.: Граница. 2011. 544 с.
2. *Kotelnikov V.* Effectivemotivation. URL: [http://www.1000ventures.com/business\\_guide/cross-cuttings/motivating\\_main.html](http://www.1000ventures.com/business_guide/cross-cuttings/motivating_main.html)>URL:[http://www.1000ventures.com/business\\_guide/cross-cuttings/motivating\\_main.html](http://www.1000ventures.com/business_guide/cross-cuttings/motivating_main.html) (Дата обращения: 26.11.2021).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).
4. *Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А.* Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников / Монография // М.: Изд-во Рос. экон. акад., Екатеринбург: Деловая книга. 1998. 232 с.
5. Разработка ключевых показателей эффективности должностных лиц, находящихся в непосредственном подчинении генерального директора АО «Корпорация ВНИИЭМ» и методики оценки инженерно-технического персонала с учетом отраслевой специфики: отчет о НИОКР // Москва: РУДН. 2017. 420 с. Регистрационный номер ЕГИСУ НИОКТР: АААА-А16-116093010048-1.
6. *Hay E.N.* Four Methods of Establishing Factor Scales in Factor Comparison Job Evaluation. The AMA Handbook of Wage and Salary Administration // New York: American Management Association. 1950. P. 56–65.
7. *Ружанская Л.С.* Теория организации: учебное пособие / Л.С. Ружанская, А.А. Яшин, Ю.В. Солдатова; под общ. ред. Л.С. Ружанской // Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. С. 56–57. 200 с.
8. *Вейко А.В., Кохно П.А.* Экономика ракетно-космической отрасли / Монография. Saarbrücken, Deutschland // Германия: LAP LAMBERT Academic Publishing RU. 2017. 244 с.
9. *Вейко А.В., Кохно П.А.* Синтез программных мероприятий рынка ракетно-космической продукции // Научный вестник оборонно-промышленного комплекса России. 2016. № 2. С. 3–17.

**Pavel Kohno** (e-mail: pavelkohno@mail.ru)  
Grand Ph.D. in Economics, Professor  
Director of the Institute of Fuzzy Systems (Moscow, Russia)

**Alina Kohno** (e-mail: pavelkohno@mail.ru)  
Ph.D. in Economics,  
Head of Laboratory at the Institute of Fuzzy Systems (Moscow, Russia)

### **ON THE MOTIVATION OF THE INDUSTRIAL PERSONNEL**

The article examines the theoretical and practical aspects of stimulating (motivating) industrial personnel for the production of competitive products in demand on the markets, including those created by the military-industrial complex. In general, companies in Europe and the USA began to use automated systems for analyzing labor efficiency earlier, than Russian companies, so they have accumulated somewhat wider experience in testing these methods. Today, the practices of motivating the personnel of foreign enterprises, implies self-assessment as well as the evaluation of the results of their work by the employees themselves. According to the supporters of the new system of incentives, a flexible incentive mechanism allows flexible production. However, Russian CEOs are also getting an experience in building personnel motivation systems. For example, the state corporation Rosatom uses a unified grading system for remuneration. For each position level (grade), tasks and goals are formulated that must be performed and achieved by the employee. Meanwhile, when applying (developing) a system of motivation of industrial personnel, one must understand that the creation of mechanisms for managing these incentives in practice requires a change in the enterprise management system as a whole, since it implies new roles for the employees in the structure of the company.

**Keywords:** industrial personnel, theories of motivation, material and non-material incentives, production planning, incentive management, methods of motivation, foreign and domestic experience of motivation, executive managers, key performance indicators.

**DOI:** 10.31857/S020736760018273-9



© 2022

**Елена Шестакова**

кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник

Институт экономики Российской академии наук

(e-mail: eeshestakowa@gmail.com)

## **ОСНОВНЫЕ ПАРАМЕТРЫ И МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛОГО НАСЕЛЕНИЯ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ**

Образование в течение жизни или непрерывное образование постепенно превращается в главный вызов и для системы образования, и для значительной части работающего населения. Спрос на него формируется под влиянием таких общих тенденций, как рост заинтересованности в дальнейшем раз- нообразном по формам, содержанию и продолжительности обучении у высоко образованного взрос- лого населения; увеличение численности лиц, у которых не хватает навыков и квалификации для выполнения текущих рабочих заданий; возрастание потребностей работодателей, функционирующих в условиях часто меняющихся требований к компетенциям работников в связи с технологическими и организационными изменениями. В статье ставится задача рассмотреть показатели вовлечения взрослого населения экономически развитых стран, прежде всего европейских, в различные формы непрерывного образования, стимулы и барьеры для участия в образовательной деятельности соци- альных партнеров, модели и инструменты расширения возможностей для граждан получить необхо- димые знания и компетенции. Особый интерес для российской практики представляет опыт деятель- ности коллективных фондов профессиональной подготовки и использование инструментов государ- ственного субсидирования и схем возмещения расходов: образовательных кредитов, ваучеров, индиви- дуальных и накопительных счетов, которые могут стать перспективными средствами для расширения участия в обучении в течение жизни, в том числе и для растущего числа нестандартных работников.

**Ключевые слова:** образование в течение жизни, человеческий капитал, государственное субсидиро- вание, коллективные фонды профессиональной подготовки, ваучеры, индивидуальные и накопи- тельные счета, образовательные кредиты.

**DOI:** 10.31857/S020736760018274-0

Сформулированное еще в 60-е годы XX века понятие образование в течение жизни в современной трактовке включает как концептуальные, так и операци- онные компоненты. В широком понимании это «вся образовательная деятель- ность, предпринятая в течение жизни с целью приобретения и совершенствова- ния знаний, навыков и компетенций с точки зрения личностной, гражданской и трудовой перспективы [8. Р. 9].

Данный подход исходит из необходимости кардинального изменения в способах организации образования и обучения, активного распространения образовательной деятельности на весь жизненный цикл, прежде всего за пре- делы периода детства и юности, расширение многообразия их форм, про- грамм и сроков [4]. Непрерывное обучение как перспективная цель, которая формулируется международными организациями и многочисленными

национальными стратегиями, должно охватывать людей независимо от их возраста и сферы деятельности, быть непрерывным, доступным, мобильным, сочетать различные формы формального и неформального образования, работать на опережение.

На современном этапе во многих европейских странах образование в течение жизни главным образом подразумевает обучение взрослых, которое, прежде всего, связано с развитием знаний и навыков, востребованных на рынке труда и расширяющих возможности занятости. Но при этом исключительно важной основой для организации и мотивации граждан к неоднократному получению формального образования, обновлению знаний и навыков, участию в неформальном обучении на рабочем месте, служит продолжительность и качество образования в раннем и подростковом возрасте. Детские годы — критический период для развития фундаментальных навыков и поведенческих моделей, которые могут привить желание учиться в течение жизни.

**Немного общей статистики.** Степень вовлеченности населения в непрерывное образование — один из ключевых индикаторов развития человеческого капитала, величина и динамика которого (данного участия) формируется под влиянием многих факторов, в том числе уровня экономического развития, текущей экономической конъюнктуры, положения на национальном рынке труда. При этом значительная разница отмечается в странах с одинаковым уровнем развития, что демонстрирует серьезные различия в образовательной культуре, возможностях обучения на работе, в структуре системы образования для взрослых. Основными источниками общей информации об участии взрослого населения в образовательной деятельности в странах ОЭСР служат данные социологических опросов, прежде всего Adult Education Survey (AES) и Adult Skills Survey (PIAAC). Согласно опросу AES, в течение года до обследования, в формальном и неформальном обучении в среднем в странах, входящих в данную организацию, принимало участие 47% лиц в возрастной группе 25–64 года, (менее 25% в Греции и около 60% в Австрии, Нидерландах, Швеции).

Значительная дифференциация по показателям вовлеченности в непрерывное образование (формальное и неформальное) вполне предсказуемо отмечается среди лиц с разным уровнем образования, в разных возрастных категориях, с разным статусом занятости. Наиболее высокий уровень готовности к обучению у лиц с низким барьером для участия и высокой отдачей, которые в наибольшей степени выигрывают от участия в различных образовательных мероприятиях. Чем выше уровень полученного образования, тем выше требования к своим знаниям и навыкам, тем чаще работник осознает необходимость постоянного обновления своих знаний и навыков, а работодатель (при прочих равных условиях) готов в них инвестировать. Аналогичная взаимосвязь прослеживается и между формированием потребностей в новых знаниях и умениях и материальным статусом работников, при этом нельзя не учитывать фактор

передачи образовательных преимуществ от родителей к более молодому поколению. В среднем в ОЭСР с образованием ниже среднего в формальном и неформальном обучении участвует около 26% лиц в возрасте 25 и старше, со средним и средним специальным – 44%, с высшим – 66% [6. Р. 134]. Около 40% руководителей фирм, в странах данной группы, по которым есть данные, заявляют, что они испытывают сложности при принятии решений о долгосрочном инвестировании в развитие своих предприятий из-за недостаточной квалификации сотрудников [11. Р. 57].

По возрастным группам менее всего вовлечены в мероприятия по расширению знаний, навыков и компетенций лица в возрасте 55–64 лет – 33% (в группе 25–34 года – 57%, 35–44 года – 52%, 45–54 года – 46%). На современном этапе существует проблема повышения квалификации и обновления умений возрастных работников. С одной стороны, они рассматриваются работодателями как плохо адаптируемая и мало приспособленная к изменениям группа, с другой, они в меньшей степени сами заинтересованы в переобучении в силу предполагаемого снижения активности на рынке труда и сокращения возможности получить материальную отдачу от обучения. Тем не менее в странах с высоким уровнем активности в образовательной сфере для взрослых (Швеция, Швейцария, Нидерланды) и в данной возрастной группе коэффициент участия превышает 50% от числа респондентов опросов. Для возрастных групп за пределами трудоспособного возраста ведущей целью обучения становится предотвращение социальной изоляции, продление периода независимого существования и организация курсов по обучению различным любительским занятиям.

Среди 3-х основных видов непрерывного образования (формального, неформального и информального образования, то есть самообразования и обучения в рамках неформальных групп) безусловное первенство по видимым статистическим параметрам занимают различные учебные мероприятия неформального обучения (non formal education), происходящие как в рамках так и вне образовательных институтов (включая профессиональные конференции, дистанционное обучение, семинары, тренинги, стажировки, обучение технике безопасности, охране труда, обучение на курсах целевого назначения: новой техники, технологий, компьютерных программ и др.). В ЕС в среднем хотя бы в одном неформальном учебном мероприятии в течение года было задействовано 84% взрослых (25–64 года) [14. Р. 16]. Участие в формальном обучении<sup>1</sup> лиц в возрасте 30–39 лет в среднем в ОЭСР находится в пределах 6%, в 40–64 года – 2%. Существенно выше средних эти показатели в Финляндии (соответственно 17% и 6%), Швеции (16% в возрастной группе 30–39 лет и 6% среди более старшего контингента), Дании – в странах с высоким

---

<sup>1</sup> Формальное образование (formal education) определяется как система школ, колледжей, вузов и других формальных образовательных институтов.

уровнем доверия к системе и распространением сокращенных курсов обучения [6. Р. 163].

Таблица 1

**Охват формальным обучением лиц разных возрастных групп**  
(разные формы обучения, государственные и частные учебные заведения, в %)

Страна	25–29	30–39	40–64
Австрия	18	6	1
Бельгия	14	7	3
Великобритания	10	6	2
Германия	21	5	0
Дания	29	9	2
Испания	16	6	2
Италия	13	3	1
Нидерланды	17	5	2
Норвегия	19	8	3
Польша	11	3	1
Португалия	10	4	2
США	13	7	2
Финляндия	31	17	6
Франция	8	2	0
Швейцария	17	5	1
Швеция	27	16	5
Средняя ОЭСР	16	6	2

*Источник:* Education at a glance 2020. Р. 163.

Наиболее распространенной формой образования среди занятого населения является неформальное обучение, связанное с работой, в основном спонсируемое работодателями. Корпоративное обучение помогает работодателям решать ряд взаимозависимых задач, в том числе поддерживать и развивать необходимые навыки и компетенции сотрудников, адаптировать персонал к процессам, происходящим в технической и экономической областях, повышать лояльность сотрудников, снижать оборот персонала и расходы на найм новых работников и др. В Швеции, Нидерландах, Дании доля работающего населения, участвующего в данной форме обучения превышает  $1/2$ , средние данные по ЕС – 32% занятых участвуют в программах, спонсируемых работодателями, еще 4% в программах, связанных с работой, но не финансируемых работодателями [14. Р. 13–14]. Одновременно важно учитывать, что не все сектора экономики могут в одинаковом объеме инвестировать в образование взрослых и не все работники имеют одинаковый доступ к оказываемой поддержке. Наиболее высокие шансы получить поддержку у квалифицированных работников в высокотехнологичных отраслях, занятых на крупных предприятиях. В спонсируемых работодателями учебных программах участвуют

в среднем в странах ОЭСР 70% работников с высшим образованием, около половины со средним специальным, 28% с общим средним и только 10% с образованием ниже среднего [4. Р. 75].

Таблица 2

**Доля занятого населения, участвующего в неформальном обучении, в организациях с разной численностью работников и разным типом собственности**  
(по результатам AES и PIAAC, среди лиц 25–64 года, в %)

Страна	Всего	1–9	245+	Частные	Государственные
Австрия	67	60	77	62	82
Бельгия	51	39	62	46	66
Великобритания	55	41	68	49	69
Германия	56	50	66	52	69
Греция	19	15	30	18	29
Дания	51	40	61	46	61
Испания	47	35	66	43	67
Италия	52	45	62	48	66
Нидерланды	72	59	76	66	84
Норвегия	65	54	72	61	72
Польша	31	20	44	29	48
Финляндия	56	44	68	51	70
Франция	58	47	70	56	68
Чехия	53	43	60	50	64
Швейцария	72	64	84	70	84
Швеция	63	51	77	58	73
Средняя ОЭСР	53	42	65	49	67

*Источник:* Education at a glance 2020. Р. 149.

**Процессы и методы развития непрерывного образования.** В странах ОЭСР 75% фирм с численностью работников не менее 10 человек заявляют о предоставлении условий для обучения своих работников, но только 40% обеспечивают обучением более 50% своих сотрудников. И эти данные очень сильно дифференцированы по странам [11. Р. 34]. Более всего ограничены в доступе к непрерывному образованию наиболее нуждающиеся в нем: лица с недостаточным уровнем образования, неработающие, занимающие низкие должностные позиции. Кроме того, работодатели заинтересованы в специальных конкретных знаниях, навыках и компетенциях для своих работников и в основном мало озабочены учетом общих потребностей рынка труда. Вмешательство государства в данный сегмент непрерывного образования может включать прямое субсидирование программ обучения на рабочих местах (расходов на обучение и выплату заработной платы), в том числе обучение и найм безработных, переподготовку действующей рабочей силы, особенно в целях поддержки структурных реформ и стратегических секторов экономики. Важную

роль в этом плане может сыграть и практико-ориентированная модель обучения в подготовке квалифицированных кадров или так называемая дуальная система обучения, предполагающая получение теоретических знаний в учебных организациях и практические навыки на конкретных предприятиях. Дуальная система может использоваться для всех уровней подготовки, но прежде всего для специалистов среднего звена и охватывает в настоящее время не только молодежь, но и взрослую аудиторию с учетом ее специальных потребностей и особенностей [7].

В ряде стран, в том числе в Норвегии, Швеции, Великобритании, для стимулирования работодателей инвестировать в образование заключаются государственные контракты на организацию обучения в секторах, в которых ощущается нехватка квалифицированных кадров. В страновом плане базовые контракты на обучение (стажировку) отличаются большим разнообразием в отношении сроков подготовки, статуса обучающихся, размеров их заработной платы и источников ее финансирования [13. Р. 9]. В Финляндии расходы на обучение компенсируются работодателям в размере 30–50% в зависимости от размеров организации. В ряде стран действует механизм компенсации заработной платы для обучающихся, во Франции работники, посещающие курсы переподготовки, могут получать выплаты в размере до 80–100% заработной платы, в Австрии такая компенсация ограничивается уровнем пособия по безработице, а в Финляндии и Швеции, где в общем случае такой компенсации не предусмотрено, у посещающих курсы работников есть возможность получить финансовую помощь на время обучения [11. Р. 95]. В Португалии стоимость обучения персонала компенсируется на 50–85%, если это отвечает потребностям нескольких предприятий в определенных секторах экономики. В качестве стимулов для работодателей используются, как, например, в Испании или в Чили, сокращение или отмена выплаты страховых взносов [9. Р. 75].

Среди инструментов финансовой поддержки системы переподготовки, организуемой работодателями, немаловажную роль играют фонды, аккумулирующие средства на эти цели. Организация данных фондов может быть результатом как государственного решения, так и договоренности социальных партнеров, а в некоторых случаях и совместных решений. Так, в Нидерландах секторальные фонды профессиональной подготовки кадров формируются и управляются социальными партнерами, а в компетенцию Министерства труда и социальных отношений страны входит принятие соответствующего нормативного акта, распространяющего данное коллективное решение на все предприятия сектора. Аналогичный порядок действует и в Швейцарии. В Италии и Бельгии фонды профессиональной подготовки формируются на законодательной основе, но управляются социальными партнерами без вмешательства государства. Размеры взносов в данные фонды колеблются от 0,25–0,3% от фонда заработной платы в Польше и Италии до 2% в Нидерландах и 2,5% в Англии [10. Р. 35]. Или могут

составлять фиксированную сумму в расчете на каждого наемного работника, как в Дании. Во Франции небольшие организации (менее 11 человек) делают соответствующие отчисления в размере 0,55% фонда оплаты труда, остальные компании вносят 1% (агентства временного найма – 1,3%). В ряде стран национальный уровень отчислений сочетается с секторальными решениями. Во Франции и Бельгии, в странах где действуют системы обязательных отчислений в фонды профессиональной подготовки, ряд секторов на добровольных началах собирают повышенные отчисления на эти цели.

Традиционно выделяют 3 модели функционирования коллективных фондов переподготовки. 1) Модель бюджетного типа (*revenue-generation*), по которой обязательные отчисления работодателей используются для финансирования общих (базовых) программ обучения в стране. Данные схемы мало стимулируют работодателей и не получили широкого распространения, за исключением ряда стран Латинской Америки, прежде всего Бразилии. 2) Схемы налоговых (взносов) грантов (*levy-grant*), по которым выплаченные в фонды переподготовки работодателями средства в большем или меньшем объеме возвращаются при организации обучения работников. Эти схемы действуют во Франции, Италии, Нидерландах, Польше. Недостатком данных фондов считается высокий уровень административных расходов, связанный с необходимостью принятия решения о выделении средств по каждому конкретному случаю. В Италии, например, действует 19 коллективных фондов переподготовки, которые могут финансировать программы обучения на корпоративном, отраслевом и региональном уровнях, включая и программы предоставления ваучеров. Фирмы обладают значительной автономией в принятии решений о том, кто, каким образом и в каком объеме должен проходить обучение, кроме того, все виды учебных программ должны быть согласованы с социальными партнерами. Основными реципиентами средств в стране выступают крупные фирмы (с числом занятых более 250 человек), среди которых соответствующие гранты получает более 90% организаций, а среди фирм с численностью занятых 10–19 человек – около 57% [10. Р. 16]. Причины данных диспропорций итальянские эксперты видят в том, что фонды покрывают только часть прямых затрат на обучение (65%), кроме того, средства выделяются уже после окончания процесса подготовки, а оплата авансом стоимости обучения сотрудников может серьезно ограничивать движение средств малых и средних предприятий. В то же время в Польше обеспечивается более высокий уровень компенсации расходов (до 100% для небольших предприятий и 80% для средних и крупных).

Третий тип – это схемы, освобождающие от уплаты взносов (*levy exemption*). Они действуют по принципу «обучай (тренируй) или плати». В полном объеме, согласно правилам данной модели, взносы в фонды переподготовки делают только те работодатели, которые не обеспечивают

организацию обучения своих работников. Данный механизм используется в Бельгии, Греции, Испании, Великобритании. Есть примеры применения и гибридных схем, включающих в себя элементы всех трех моделей (Дания, Венгрия, Ирландия).

#### **Проблемы финансирования и стимулирования образования в течение жизни.**

В силу исключительной сложности и многогранности образования взрослых как важнейшей части непрерывного обучения, определение общего объема и соотношения участия в финансировании этих процессов работодателей, работников и государства носит в основном оценочный характер. Общие расходы в ЕС на эти цели в соотношении с ВВП в 2000-е годы составляли 0,6–1,1% ВВП, из которых наибольшую долю составляют расходы работодателей на обучение и повышение квалификации сотрудников 0,4–0,5% ВВП, часть работников в финансировании своего обучения оценивается в пределах 0,2–0,3% ВВП, государства – 0,1–0,2% [9. Р. 39]. В страновом разрезе доля государственного финансирования обучения взрослого населения колеблется от 55% общего его объема в Норвегии и 31% в Дании до 6–7% в США и Испании [2. Р. 83].

Государственный патронаж в сфере образования в течение жизни распространяется на такие группы населения, как: 1) работники с низким уровнем квалификации, так как предприятия и организации предпочитают нанимать и обучать сотрудников с опытом и необходимой квалификацией; 2) безработные и лица, находящиеся вне рынка труда; 3) лица трудоспособного возраста, входящие в группу риска по бедности и социальной изоляции. При этом важнейшей задачей является финансирование базового среднего и начального и среднего специального образования для формирования социального капитала и воспитания граждан, способных найти достойное место на рынке труда и в жизни общества. О сохранении актуальности данной задачи свидетельствуют такие данные, что низкими навыками счета и грамотности в ОЭСР в среднем обладает 22,7% взрослого населения (при разбросе показателей от менее, чем 15% в Финляндии, Норвегии, Нидерландах, Чехии до более 30% в Испании и Италии) [10. Р. 26].

Компенсационное образование, восполняющее ранее отсутствующие или упущенные возможности, особенно важно для категорий, которые по тем или иным причинам не получили среднего или начального профессионального образования и в наибольшей степени подвержены рискам социальных девиаций, безработицы и зависимости в перспективе от государственной социальной помощи. В целом же, выходящие на рынок труда поколения, оказываются значительно более образованными, чем их предшественники. В группе стран ОЭСР в среднем в возрастной категории 25–34 года не имеют полного среднего образования 15%, а среди лиц предпенсионного возраста 55–64 года – 31%, а соотношение долей лиц, имеющих высшее образование в данных возрастных



группах, составляет 45% и 28%. Тем не менее в период 2000–2019 гг. от 12% до 16% молодых людей в возрасте 15–29 лет относились к группе, рано бросивших школу, которые на момент опроса не учились и не работали (NEET) [15].

Возможности оплачивать свое участие в формальном и неформальном образовании существенно различаются в зависимости от статуса занятости и уровня материального положения граждан. По данным опросов, в ЕС формальное обучение разного уровня полностью оплачивает 44% взрослых респондентов, частично еще 11%, оставшиеся 45% финансируются третьей стороной, включая государство, работодателей и членов семьи [14. Р. 23]. В большинстве стран ЕС формальное обучение взрослых в значительной степени (в ряде случаев почти полностью) субсидируется государством до полного среднего образования. Среди такого рода субсидируемых государством организаций, обеспечивающих формальное образование, региональные центры обучения взрослых, которые могут быть интегрированы со службами занятости, школы второго шанса, для тех, кто рано бросил школу (Греция, Франция), ассоциации и НКО, работающие в данной сфере (Франция, Венгрия). В Дании, одном из лидеров в области непрерывного обучения, действует двухуровневая система получения базовой подготовки. Общее образование в рамках программы базовой средней школы осуществляют Специальные образовательные центры для взрослых (VUC), стоимость обучения в которых в основной части покрывается государственными грантами, оставшуюся часть вносят учащиеся. Второй уровень – по программе полной средней школы обеспечивается другим типом учебных заведений (HF), но также в основном финансируется на основе государственных грантов. В Швеции – это муниципальные школы для взрослых (KOMVUX), в которых программа обучения идет более быстрым темпом, а взрослые учащиеся сами решают, как планировать учебу, и народные училища, где можно получить базовое, полное среднее образование и профессиональную подготовку. Обучение в Швеции бесплатное, а учащиеся при определенных условиях могут претендовать на получение стипендий. В Германии для нетрадиционных возрастных групп слушателей (лиц среднего возраста и старше) действуют муниципальные народные школы, общественные центры непрерывного образования (от начального профессионального образования и вечерних школ до программ повышения квалификации). Каждая немецкая земля устанавливает соответствующие нормативы и финансовые рамки деятельности данных учебных заведений. Вечернее и заочное обучение в стране платное, но отдельные категории слушателей получают дотации на обучение из местных бюджетов.

Для обеспечения перехода от системы образования к занятости используются схемы возмещения расходов или субсидирования отдельных категорий работников. В Бельгии (Фландрии) программа Индивидуальной трудовой подготовки обеспечивает лицам, ищущим работу с базовыми трудовыми

навыками, возможность получить дополнительную общую профессиональную подготовку через заключение совместного плана обучения между работодателем и службой занятости. Работодатель получает субсидии на покрытие расходов на заработную плату и социальное страхование с условием заключения постоянного контакта с работником после прохождения обучения. В Ирландии действует программа WomanReBOOT по софинансированию обучения и финансовой поддержке неактивной женской рабочей силы для возвращения в технологический производственный сектор после перерывов, включающую тренинги, индивидуальное сопровождение, техническое и общее образование. Огромную роль здесь играет профессиональная навигация – разработка индивидуальных траекторий профессионального развития. Так, в Нидерландах лица в возрасте 45 лет и старше могут участвовать в субсидируемых государством программах дальнейшего строительства карьеры, чтобы понять перспективы своей текущей работы и поучаствовать в разработке персонального плана профессионального роста.

Концепция непрерывного образования предполагает серьезные изменения в содержании образовательной деятельности, из которых наиболее важным является постановка в центр учебного процесса обучающегося. Это позволяет индивиду активно влиять на тип и виды обучения, которые он получает. Эффективность подготовки определяется тем, насколько она отвечает запросам обучающихся. В основном, взрослые учатся для сохранения рабочего места или расширения перспектив занятости. В ОЭСР 67% обучающихся основной целью назвали улучшение занятости. Согласно последнему обследованию PIAAC (Survey of Adult Skills), 35% работников считает, что у них нет достаточного опыта и квалификации для решения текущих производственных задач (в Германии – 47%, Японии – 70%, Нидерландах – 18%). А основными барьерами для участия в обучении (формальном и неформальном), служат нехватка времени (29% респондентов сослались на эту причину), семейные заботы и обязанности (16%), недостаток финансовых средств (16%), неудобное время или расписание занятий (12%), отсутствие поддержки работодателей [11. Р. 30, 57].

Важным фактором отказа от участия особенно в неформальной подготовке для части работников может стать и то, что знания и умения, приобретенные в ходе непрерывного обучения, остаются неучтенными на рынке труда, если они не подкрепляются формальными дипломами и квалификационными сертификатами. Если результат обучения не признается на рынке труда, то у обучающегося нет уверенности в том, что затраты на него окупят себя в материальном и социальном смыслах. Признание (оценка) неформального и самообразования позволяет работникам подтверждать свою квалификацию на рынке труда и облегчает доступ к будущему обучению и подготовке более высокого уровня. Среди участников неформального обучения сертификаты по окончании в среднем в Европе получает 46% взрослых учащихся (в Нидерландах и Австрии более 50%,

а в Германии и Франции – менее 25%) [10. Р. 95]. Но кроме официального документального подтверждения в ряде стран активно внедряются и другие инструменты учета приобретенных знаний и умений вне системы формального обучения. Во Франции функционирует система академического признания навыков, приобретенных в ходе не менее чем пятилетней профессиональной деятельности, действуют специальные комиссии в ВУЗах, осуществляющие данную оценку и имеющие возможность рекомендовать претенденту продолжить обучение в вузе, в ходе которого он освобождается от прохождения засчитанных ему курсов.

Исключительно важным видом непрерывного образования является самообразование, включающее чтение печатных материалов, поиск и изучение необходимой литературы в Интернете, просмотр онлайн-трансляций лекций, мастер-классов, участие в вебинарах. Во многих экономически развитых странах прошли реформы систем доступа к высшему образованию. Общий подход состоит в расширении возможностей для лиц с трудовым опытом получать высшее образование: облегчение правил поступления в вузы, предоставление сокращенных и гибких программ, учитывающих разные стадии жизненного цикла и жизненные ситуации обучающихся (дистанционное, сокращенное обучение, вечерние занятия). В Бельгии и Нидерландах лица без полного среднего образования могут поступать в вузы после успешного прохождения соответствующего тестирования, в Норвегии при условии наличия документа о пятилетнем опыте работы и подтверждении базовых знаний по 6 академическим предметам [3. Р. 75]. В Дании государство субсидирует (покрывает от  $\frac{1}{4}$  до  $\frac{1}{3}$  расходов) организацию неформального обучения населения университетами и вузами через систему открытых курсов по большому числу разнообразных дисциплин. Открытое образование, предусматривающее возможность присоединяться, как правило, удаленно к модульным программам высших учебных заведений и дающее возможности формировать индивидуальные учебные планы, отвечающие личным потребностям из набора предлагаемых курсов, действует во многих, хотя и не во всех странах ОЭСР. Они есть в Дании, Франции, Германии, Нидерландах, Норвегии, Канаде, Швейцарии.

**Финансовые инструменты расширения возможностей получения более высокого уровня образования.** Граждане в перспективе могут получить значительные выгоды от обучения: больший доход, возможности трудоустройства, более низкий риск безработицы, повышение социального статуса, улучшение качества жизни. Но есть и серьезные финансовые барьеры в виде прямых и косвенных расходов. Учитывая характер образования в течение жизни как процесса, ориентированного на обучающегося и движимого его интересами и стремлениями, особое значение приобретает идея совместного финансирования. Цель такого разделения финансового бремени состоит, с одной стороны, в увеличении объемов средств, направляемых на образование в течение

жизни, а с другой, в усилении финансовых стимулов для людей участвовать в непрерывном обучении, особенно для тех категорий, у которых ощущается явный недостаток средств. При этом важно учитывать как прямые финансовые затраты, так и косвенные: затраты времени, отрыв от выполнения производственных и семейных обязанностей. Методы финансового стимулирования граждан участвовать в обучении условно можно разделить на две группы. Во-первых, инструменты государственного субсидирования: ваучеры, индивидуальные образовательные и накопительные счета, государственные образовательные субсидии, налоговые кредиты. Во-вторых, схемы возмещения расходов: традиционные кредиты, кредиты, определяемые доходом, специальные контакты на формирование человеческого капитала.

Среди инструментов первой группы наиболее широкое распространение имеют так называемые «индивидуальные счета обучения», действующие в основном как ваучеры или субсидии. Большинство этих схем имеют цель расширить индивидуальный выбор и повысить ответственность обучающихся, увеличить их возможности сменить место работы и поменять специальность. Данные программы используются в Австрии, Германии, Португалии, Бельгии, Швейцарии. Австрийская модель индивидуальных счетов, действующая с 1994 г. (*Bildungskosto*), в качестве основных адресных групп поддержки выделяет среднеквалифицированную рабочую силу и женщин, выходящих на рынок труда после длительных перерывов. За счет бюджетных средств финансируется 30% оплаты за обучение, максимум до 2 тыс. евро (в стандартных случаях). Для особых групп (наемные работники в возрасте 50 лет и старше с низкими доходами, работники с образованием ниже среднего) предусмотрены более высокие размеры поддержки, 60% стоимости до 2400 евро. Необходимым условием является профессиональная ориентированность программы, а средства выделяются после окончания обучения. Шотландская ваучерная схема (индивидуальных счетов), возникшая в тот же период, что и австрийская, также финансируется за счет общего налогообложения, но предназначена главным образом для работников с доходами ниже определенного лимита. Размер выделяемых государством средств составляет 200 фунтов на учащегося.

В Бельгии (регион Фландрия) по ваучерной программе наемный работник может рассчитывать на прямую финансовую помощь от регионального правительства при оплате обучения в размере от 125 евро (в стандартных случаях, еще 125 евро платит сам обучающийся) до 250 (для лиц старше 50 лет, инвалидов, с низким уровнем квалификации и образования). В кантоне Женева (Швейцария) государство выделяет обучающимся по 750 швейцарских франков в год, максимум до 3 лет. В Германии программа индивидуальных образовательных счетов (*Bildungsprämie*) предусматривает распределение прямых расходов на обучение между работником и государством в соотношении 50:50 (с верхней границей государственной поддержки в 500 евро), и изначально

она предназначалась только для лиц с низкими доходами, но в последствие это правило было отменено.

Работодатели в ваучерных схемах, как правило, не участвуют, исключением в этом плане является Португалия, где предусмотрено прямое участие работодателей (10% стоимости подготовки), наряду с государственным финансированием в размере 4 евро за час, максимально до 175 евро за 50 часов обучения в течение 2 лет для наемных работников и 500 евро за 150 часов для ищущих работу граждан. С точки зрения статуса занятости во Фландрии и Германии в программу включаются только наемные работники, в Португалии к ним добавляются лица, ищущие работу, в Австрии и Шотландии в ваучерных схемах могут участвовать наемные работники, безработные, ищущие работу, и самозанятые [12].

Государственные средства на данные счета поступают либо из центрального (Германия, Португалия), либо региональных бюджетов (Австрия, Фландрия, Женева, Шотландия). Обучение может быть как формальным, так и неформальным, но все схемы предполагают определенные правила обучения и большую или меньшую ориентацию на потребности рынка труда и выбор курсов из списка утвержденных программ.

Индивидуальные накопительные счета для обучения (individual saving accounts for training ISAT), поддерживаемые различными способами государством (в виде прямого субсидирования на основе грантов и бонусов или льготного налогообложения) в качестве пилотных схем, определенное время существовали в ряде стран, в том числе в Канаде, США, Великобритании. Но наиболее успешным примером их длительного действия вплоть до настоящего времени считается программа накопительных счетов во Франции (Compte personnel de formation). С учетом того, что стоимость обучения может значительно различаться в зависимости от программ подготовки, изначально французская схема предполагала накопление на счетах в виде часов подготовки, и лимиты выплат средств в зависимости от специальности колебались в диапазоне 15–100 евро за час. С 2015 г. накопительный счет каждого работника, занятого полное рабочее время, ежегодно увеличивается на 24 часа предполагаемого обучения в течение первых 5 лет (для лиц без квалификации – на 48 часов в год) и по 12 часов последующие 3 года работы до максимальной величины – 150 часов (для занятых неполное рабочее время число аккумулированных часов пропорционально снижалось). С 2018 г. все накопленные часы стали измеряться в денежных единицах – 15 евро за час. Финансирование обучения по программе накопительных счетов осуществляется в том числе и за счет отчислений работодателей на обучение (0,55–1% от фонда заработной платы в зависимости от размеров организации). Размер финансовой поддержки учащихся по данной программе составляет 500 евро в год (до 5 тыс. евро суммарно), для лиц с низким уровнем подготовки (образование ниже

среднего) 800 евро в год (до 8 тыс.). Если обучение проводится в течение рабочих часов, то предусматривается определенная компенсация заработной платы [9. Р. 67]. Список курсов, предлагаемых для обучения, во Франции выбирают Региональные советы по образованию, социальные партнеры и профессиональные ассоциации с учетом экономических потребностей каждого региона.

Рынок образовательных услуг характеризуется двойной асимметрией между участниками программ индивидуальных счетов и поставщиками услуг: асимметрией информации о качестве предложения и о ценах на услуги. Для обеспечения требуемого качества страны вводят процедуры аккредитации и сертификации учебных организаций, для улучшения информационного обеспечения действует специализированные организационные структуры, как то Центры сопровождения непрерывного образования (Дания), Барометры знаний и квалификации (Австрия), Профессиональные ориентиры (Швеция), обеспечивающие консультирование по вопросам подготовки (учебные организации, курсы, получаемый уровень квалификации, статистика занятости, возможности тестирования и др.).

Статистика участия рабочей силы в программах индивидуальных образовательных счетов пока дает более, чем скромные результаты: 2,1% занятых во Франции, 1,9% в Австрии, в других странах – менее 1%. Тем не менее, несмотря на скромный уровень государственной финансовой поддержки, опыт Шотландии и Австрии показывает высокую заинтересованность населения в программах. (В Шотландии, например, отсутствие набора в 2019 г. объяснялось нехваткой свободных мест.)

После окончания обучения по данным схемам от  $\frac{1}{4}$  до  $\frac{1}{3}$  выпускников получают документы о присвоении формальной квалификации, профессиональные сертификаты или право на дальнейшее обучение в вузе, остальные – приобретают необходимые им навыки [12]. Ваучеры, индивидуальные и накопительные счета могут стать удобным инструментом для расширения участия в обучении в течение всей жизни, так называемых нестандартных работников, занятых через приложения, платформы и т.п. Предоставляя права на обучение отдельным лицам, а не рабочим местам, индивидуальные счета способствуют расширению прав на обучение.

Вторая группа методов финансовой поддержки – схемы возмещения расходов в виде разного рода образовательных кредитов считаются более эффективными с точки зрения возможности увеличения инвестиций в образование и в увеличение человеческого капитала и даже более справедливыми, так как предполагают финансовое участие тех, кто должен получать выгоду от полученного образования, прежде всего это касается вопросов получения высшего образования. При этом государственное участие может состоять в субсидировании процентных ставок по данным кредитам, предоставлении государственных гарантий их погашения, списании полностью или частично данных займов.

Традиционные образовательные кредиты являются наиболее простым и распространенным механизмом финансирования образования, по которому студенты должны своевременно выплачивать кредит вне зависимости от уровня получаемых доходов. Но длительность выплат может составлять 5–20 лет (Дания, Норвегия, Финляндия, Швеция). В странах с более короткими сроками выплаты кредитов существенно повышается риск их невозврата в силу непредсказуемости отдачи от образования. В ряде стран (Норвегия, Канада) предусматривается списание займов для лиц, обучающихся по определенным программам. Другой тип образовательных кредитов – кредиты, связанные с доходами, выплаты по которым предусмотрены при условии достижения выпускником определенного уровня доходов от своей деятельности. В связи с резким ростом задолженности граждан по образовательным кредитам эти схемы вводятся в США (income base repayment, pay-as-you-earn) и Великобритании. В европейских странах используются и гибридные схемы: в Германии выплата образовательного кредита предусмотрена при уровне дохода выпускника не менее 18219 долл. в год, в Нидерландах – 17372 долл. в год [5. Р. 330]. Действуют и другие модели кредитования, например, в соответствии с контрактами на «человеческий капитал» студент в обмен на финансирование своего образования должен выплачивать часть своих будущих доходов после завершения учебы спонсору.

Еще один возможный способ, пока не получивший широкого распространения, – это использование индивидуальных накоплений в рамках квази-обязательных страховых схем не только для получения пособий по безработице, но и в случае смены статуса занятости и прохождения переквалификации. В Исландии все работники в этих случаях имеют доступ к своим страховым счетам, финансируемым за счет обязательных взносов в размере 0,3–1,1% заработной платы в зависимости от условий коллективного соглашения.

Страны ОЭСР практикуют разные подходы к обеспечению финансовой поддержки учащихся вузов как молодежи, так и лиц условных «нетрадиционных» возрастных категорий.

В первую группу входят государства, в которых нет оплаты обучения (во всяком случае, бакалавриата в государственных вузах) и предусмотрена возможность получения грантов и кредитов на покрытие косвенных расходов, поскольку даже если обучение бесплатное, оно сопровождается необходимыми расходами (на транспорт, проживание, учебные материалы, уход за детьми). В этих странах более 55% студентов пользуются государственными займами, грантами или их сочетанием. Эта группа включает, прежде всего Скандинавские страны: Данию, Финляндию, Норвегию, Швецию.

Вторую группу образуют англо-саксонские государства Австралия, Канада, Великобритания, США. Отличительной чертой данной группы в области финансирования образования является высокий уровень оплаты обучения (более 4400 долл. за год бакалавриата в государственных учебных заведениях)

и одновременно наличие развитой системы финансовой поддержки. В США, Австралии, Великобритании более 85% студентов пользуются кредитами и грантами на обучение, в Канаде – 70%.

В третью группу включаются государства с высокой стоимостью обучения (около 4800 долл. в год в госвузах) и относительно менее развитой системой финансовой помощи студентам (Корея, Чили, в определенной степени Япония). И, наконец, в четвертую группу объединяются страны с невысокой и умеренной стоимостью обучения (до 2600 долл.) и в значительной степени ограниченной системой финансовой поддержки. К этой группе относятся многие страны континентальной Европы: Австрия, Бельгия, Италия, Испания, Швейцария. В Австрии средний размер платы за год обучения составляет 921 долл., а поддержкой в виде грантов пользуются 15% обучающихся, в Испании и Италии прямые расходы студентов на высшее образование выше (соответственно в среднем 1747 долл. и 1926 долл.), а адресную помощь, исключительно в виде грантов для менее обеспеченных категорий, получает 45% и 38% студентов [5. Р. 320].

Еще один важный вопрос, особенно для взрослого работающего населения, возможность и правила получения учебного отпуска. Права работника и гарантии возврата на работу после завершения подготовки закрепляются в национальном законодательстве (Австрия, Франция, Финляндия, Норвегия) или в коллективном соглашении (Дания, Германия, Швеция). По этим актам работник защищен от увольнения и сохраняет права на медицинское и пенсионное страхование в период отпуска. Однако доступность получения отпуска (оплачиваемого или неоплачиваемого) может быть связана с рабочей историей обучающегося. Так, в Англии право на оплачиваемый учебный отпуск может быть получено работником предприятия с численностью занятых не менее 250 человек после 26 недель работы, а в Австрии возможность получить учебный отпуск до 1 года предоставляется после 4 лет работы. Длительность данного отпуска также может варьироваться от нескольких дней в год (обычно в пределах одного месяца) до 2 лет в течение 5 лет (Финляндия).

Некоторые европейские страны, прежде всего из Центральной и Восточной Европы и Италия, не предоставляют в период обучения никакой финансовой поддержки, в то время как другие ее оказывают, но в разном объеме, от выплат в размере пособия по безработице (Австрия) до основной заработной платы, при этом могут устанавливаться верхние лимиты такой финансовой помощи (Бельгия). А в Финляндии и Швеции, где нет специальных нормативных актов относительно финансирования учебных отпусков, обучающиеся наемные работники имеют возможность воспользоваться общей национальной системой финансовой поддержки студентов. Оплачиваемые отпуска часто бывают связаны с другим инструментом, нацеленным на стимулирование инвестирования в повышение уровня образования, коллективными фондами переподготовки,



которые обеспечивают разделение расходов и, по крайней мере, частично компенсируют работодателям их инвестиции в обучение. В ряде стран действуют и дополнительные элементы государственного регулирования системы предоставления учебных отпусков. В Бельгии, например, более длительные отпуска предоставляются лицам, обучающимся по дефицитным специальностям, которых не хватает на рынке труда. В Австрии и Норвегии учебные курсы должны носить практическую направленность и быть согласованы со службами занятости, а в странах, где действуют условия коллективных договоров, приоритеты в сфере профессиональной подготовки определяются социальными партнерами. И, наконец, в некоторых государствах (Венгрия, Исландия, Португалия) учебные отпуска в ряде профессий (учителя, медики) являются обязательными.

\*\*\*

При всем исключительном многообразии структурных элементов современной формирующейся в развитых странах системы образования в течение жизни в ней выделяется несколько общих блоков:

- программы, связанные с совершенствованием навыков и знаний работающих;
- схемы адаптации к меняющемуся рынку труда, помощи в трудоустройстве и снижении риска потери работы;
- модели и инструменты расширения возможностей получения высшего образования;
- меры по формированию и развитию базовых навыков взрослого населения;
- системы оценки и признания результатов обучения, в том числе неформального.

В настоящее время большинство развитых стран учитывают цели и задачи непрерывного обучения при формировании своих перспективных планов развития образования. На волне роста интереса к этой проблеме в ЕС была разработана коллективная стратегия превращения Европы в регион обучения в течение жизни, включающая 6 ключевых элементов: партнерство между государственными органами и образовательными структурами, бизнесом, некоммерческими организациями; изменение требований к обучению в экономике знаний, включая переоценку понятия базовых знаний; обеспечение эффективного распределения имеющихся ресурсов; расширение доступа к знаниям; формирование культуры обучения; введение системы контроля качества образования и показателей измерения прогресса [1. С. 199].

Результаты ее реализации сильно отличаются по странам. В государствах, достигших наибольших успехов в привлечении взрослого населения к системе непрерывного обучения, структуры формального образования активно приспособлялись к ускоряющимся темпам диверсификации потребностей общества, разрабатывали механизмы адаптации и поддержки обучающегося

взрослого населения, внедряли информационные технологии, основанные на компьютерных сетях. Другим стратегическим направлением стало развитие неформального образования, действующего на условиях государственно-частного партнерства, поддержка работодателей, вкладывающих средства в обучение работников. В условиях дефицита государственных ресурсов стоят задачи объединения усилий всех заинтересованных сторон, включая граждан и работодателей, для обеспечения адекватного объема ресурсов и эффективного их распределения. Страны широко используют различные варианты финансовой поддержки и стимулирования образовательной деятельности населения в зависимости от видов и форм обучения (ваучеры, субсидии, индивидуальные образовательные счета, разного рода образовательные займы, предоставление оплачиваемых и неоплачиваемых учебных отпусков). Государство частично финансирует и выступает координатором образовательных усилий всех заинтересованных сторон.

### Литература

1. Чубарова Т.В. Образование в течение жизни / Управление знаниями в инновационной экономике под ред. Мильнера Б.З. // Издательство Экономика. 2009.
2. Andriescu M., Broek S., Dohmen D., Molyneux J., Ravenhall M. Adult learning policy and provision in the member states of the EU // European Commission Brussels. 2019.
3. Benchmarking higher education system performance Paris: OECD Publishing. 2019.
4. Desjardins R. PIAAC thematic report on adult learning. OECD Education working paper N 233. 2020.
5. Education at a glance. 2019 OECD Indicators. Paris: OECD Publishing. 2019. URL: <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>
6. Education at a glance. 2020 OECD Indicators. Paris: OECD Publishing. 2020. URL: <https://doi.org/10.1787/69096873-en>
7. European Center for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). 2020. Annual Report. Luxembourg. 2021.
8. European Commission, Making a European Area of Lifelong Learning a Reality. 2001.
9. Financial incentives for steering education and training // Paris: OECD Publishing. 2017.
10. Getting skills right: Adult learning in Italy: What role for training funds? Paris: OECD Publishing. 2019. URL: <https://doi.org/10.1787/9789264311978-en>
11. Getting skills right: Future – ready adult learning systems // Paris: OECD Publishing OECD. 2019.
12. Individual learning accounts: panacea or pandora `s box? Paris: OECD Publishing. 2019.
13. Kurzera M. Striking the right balance: costs and benefits of apprenticeship // OECD Educational working paper N 153. 2017.
14. Molyneux J., Catmore M., Biundo I. Adult learning statistical synthesis report. A synthesis report drawing on statistical data relating to participation in and the financing of adult learning in the European member states. 2020. P. 23.
15. OECD Skills outlook // Paris: OECD Publishing. 2021.

**Elena Shestakova** (e-mail: eeshestakowa@gmail.com)

Ph.D. in Economics, Leading Researcher,

Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences (RAS)

(Moscow, Russia)

## **THE MAIN PARAMETERS OF AND MECHANISMS FOR THE DEVELOPMENT OF LIFELONG EDUCATION OF THE ADULT POPULATION IN THE ECONOMICALLY DEVELOPED COUNTRIES**

Lifelong education is gradually becoming the main challenge for the education system and for a significant part of the working population. The demand for it is influenced by the growth of interest in further education in a variety of forms, content and duration among the highly educated adult population; by the growth in the number of people who lack skills and qualifications to perform current work assignments, and by the increasing needs of employers operating in conditions of frequently changing requirements for the competence of employees due to technical and organizational changes. The author considers the indicators of the involvement of the adult population of economically developed countries in various forms of lifelong education, as well as incentives and barriers to such activities.

It may be especially useful for the Russian public to learn about collective funds of professional training, and the use of instruments of state subsidization and reimbursement of expenses: educational loans and vouchers; individual and saving accounts which can become promising means to expand participation in lifelong education, including for a growing number of non-standard workers.

**Keywords:** lifelong education, human capital, government subsidy, collective funds of professional training, vouchers, individual and saving accounts, educational loans.

**DOI:** 10.31857/S020736760018274-0

© 2022

**Гэн Чанцзюнь**

аспирантка кафедры мировой экономики  
МГУ имени М.В. Ломоносова (г. Москва, Россия)  
(e-mail: changjungeng@gmail.com)

## **АНАЛИЗ ИНТЕРНЕТ-ТОРГОВЛИ КИТАЯ И РОССИИ: ЭКОСИСТЕМА, ТЕНДЕНЦИЯ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ**

По мере бурного развития цифровизации трансграничная электронная торговля становится новым направлением российско-китайского экономического сотрудничества. В представленной статье определены характеристики экосистемы трансграничной электронной торговли. Представлена структура экосистемы трансграничной электронной торговли, состоящая из трёх кластеров: базового, поддерживающего и внешнего. Проанализированы компоненты каждого кластера. Базовый кластер включает платформу, поддерживающий кластер включает множество сервисных компаний, внешний кластер включает внешнюю среду. На базе создания экосистемы рассмотрены масштабы интернет-торговли Китая и России, выявлены факторы, влияющие на интернет-торговлю. К числу таких факторов относятся платформа, потенциал рынка, уровень логистики, система платежа и соответствующая экономическая политика. Проанализированы также риски, связанные с развитием интернет-торговли между Китаем и Россией.

**Ключевые слова:** интернет-торговля, трансграничная электронная торговля, электронная коммерция, экосистемы бизнеса, платформенная экономика, трансграничная логистика, трансграничный платеж, торгово-экономические отношения Китая и России.

DOI: 10.31857/S020736760017021-2

Сотрудничество между Россией и Китаем в сфере торговли имеет давнюю историю. Динамика его развития, однако, в разные периоды складывалась по-разному. Так, с 1992 по 1999 гг. уровень торговли был относительно низким и нестабильным. После распада Советского Союза в 1991 году Россия по рекомендации американских экспертов стала проводить радикальную рыночную реформу, элементами которой стали либерализация цен, ускоренная приватизация и открытие внутреннего рынка. Однако расчёт на шоковые методы не оправдался, собственное предложение товаров первой необходимости оставалось крайне недостаточным, что привело к неизбежному снижению жизненного уровня населения.

В это время на российском рынке появилось большое количество качественной и недорогой продукции из Китая. Международные поезда Пекин-Москва перевозили в Россию большое количество российских «челноков». Прибыли, полученные китайскими бизнесменами, выросли в несколько десятков раз. В период с 1992 по 1993 гг. объём торговли между двумя странами резко вырос и за счет бартерных сделок. В 1993 году объём двусторонней торговли достиг пика в 7,68 млрд долларов США. Во второй половине 1993 года

Россия начала строго ограничивать бартер. Экспорт Китая в Россию постепенно терял ценовое преимущество, что привело к серьезному сокращению объема двусторонней торговли. В 1994 году общий объем торговли между двумя странами на конец года составил 5,08 млрд долларов США<sup>1</sup>.

В 1998 году экономическая ситуация в России ухудшилась из-за экономического кризиса в юго-восточной Азии. Обе страны приняли внешнеторговую политику по сокращению импорта и экспорта, что привело в этот период **к снижению объема торговли**. Однако в период с 2000 по 2013 гг. объем торговли быстро вырос. С 2014 года из-за того, что отношения между Россией и западными капиталистическими странами во главе с США ухудшались, политическое, экономическое и военное сотрудничество между Китаем и Россией сильно укрепилось, и это заложило прочную основу для дальнейшего развития внешней торговли между двумя державами (Рис. 1).

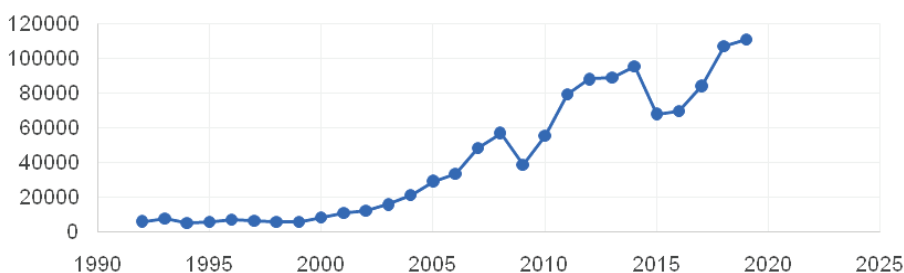


Рис. 1. Товарооборот между Китаем и Россией (млн долл.)

Источник: Китайский статистический ежегодник (1992–2020 гг.)<sup>2</sup>.

В последние годы, по мере введения инициативы «Один пояс, один путь», Китай и Россия последовательно подписали такие соглашения о сотрудничестве, как «Программа развития российско-китайского сотрудничества в торгово-экономической и инвестиционной сферах на Дальнем Востоке Российской Федерации на 2018–2024 годы»; план развития сельского хозяйства Дальнего Востока и Байкальского региона России и Северо-Востока Китая; «Соглашение о торгово-экономическом сотрудничестве между Евразийским Экономическим Союзом и его государствами-членами, с одной стороны, и Китайской Народной Республикой, с другой стороны».

Масштабы двустороннего торгового сотрудничества Китая и России неуклонно расширяются. Благодаря быстрому развитию интернет-технологий и продвижению инициативы «Один пояс, один путь», в июне 2018 года Китай и Россия подписали Меморандум о взаимопонимании по вопросам сотрудничества в области электронной торговли.

<sup>1</sup> [11]刘华芹. 世界变局中的中俄经贸合作[J]. 欧亚经济 2019(1).

<sup>2</sup> Available at: <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/>

Для того чтобы определить масштабы электронной торговли Китая и России и выявить факторы, влияющие на двухстороннюю электронную трансграничную торговлю, нужно ценить ее экосистему, базирующуюся на цифровой платформе.

Многочисленные определения трансграничной электронной торговли сводятся к тому, что эта деятельность направлена на реализацию товаров и услуг с использованием цифровой платформы для связи между покупателями и продавцами, которые находятся на территориях разных стран или в пределах разных таможенных территорий. Основная задача этой виртуальной цифровой платформы – осуществление трансграничного движения информации, капитала, товаров и услуг. Понятно, что электронная торговля в реальности является электронной версией традиционной торговли, а трансграничная электронная торговля – версией традиционной международной торговли, базирующейся на электронной платформе.

Что касается экосистемы трансграничной электронной торговли, то её теоретические основы исходят в основном из двух теорий: Теории «бизнес-экосистемы» (Джеймс Ф. Мур, 1993) и Теории «двухсторонних рынков». В 1993 г. Джеймс Ф. Мур выдвинул понятие «экосистема», которое заимствовано бизнесом из биологии. С этого момента термин «экосистема бизнеса» быстро распространился во всем мире. В своих работах Джеймс Ф. Мур пояснял, что в биологии экосистемой считают «сообщество организмов, взаимодействующих друг с другом, в сочетании со средой, в которой эти организмы живут и с которой они также взаимодействуют...».

Джеймс Ф. Мур считает, что бизнес-экосистема аналогична естественной экосистеме, причем ее основные участники образуют цепочку создания стоимости, а различные цепочки создания стоимости взаимодействуют, образуя сеть создания стоимости. Материалы, энергия и информация циркулируют между участниками сети в процессе создания стоимости. В бизнесе экосистема любого предприятия – это основные предприятия, рыночные посредники, поставщики, лица, принимающие риски и другие участники (все они составляют цепочку создания стоимости).

Теория «двухсторонних рынков» тесно связано с понятием платформы, выдвинутой Роше и Тиролем в 2004 году. Сутью этой теории в основном является объединение покупателей и продавцов в платформах. Платформенные компании формулируют разумные правила для создания справедливой торговой среды.

С точки зрения структуры экосистема трансграничной электронной торговли состоит из трех кластеров, к которым относят: базовый кластер, поддерживающий кластер и внешний кластер. Каждый кластер реализует обмен материалами, энергией и информацией в процессе как взаимодействия, так и конкуренции, и, наконец, реализует взаимодействие и совместные инновации, а также совместно способствует развитию всей экосистемы.

Базовый кластер формирует основных участников трансграничной электронной торговли. Основные элементы базового кластера включают в себя трансграничные платформенные предприятия, потребителей и продавцов, имеющих доступ к платформе. В отличие от экосистемы внутренней электронной торговли, покупатель и продавец в экосистеме трансграничной электронной коммерции находятся далеко друг от друга с точки зрения географии, языка, культуры и т.д. Поэтому возникает необходимость в установлении взаимного доверия. Будучи единственным каналом, который может напрямую связывать покупателей и продавцов, платформы трансграничной электронной торговли имеют решающее влияние на возможность заключения сделок. Таким образом, платформенные предприятия, участвующие в трансграничной электронной торговле, занимают лидирующие позиции в базовом кластере, хотя масштабы и тенденции развития двухсторонних рынков также играют важную роль.

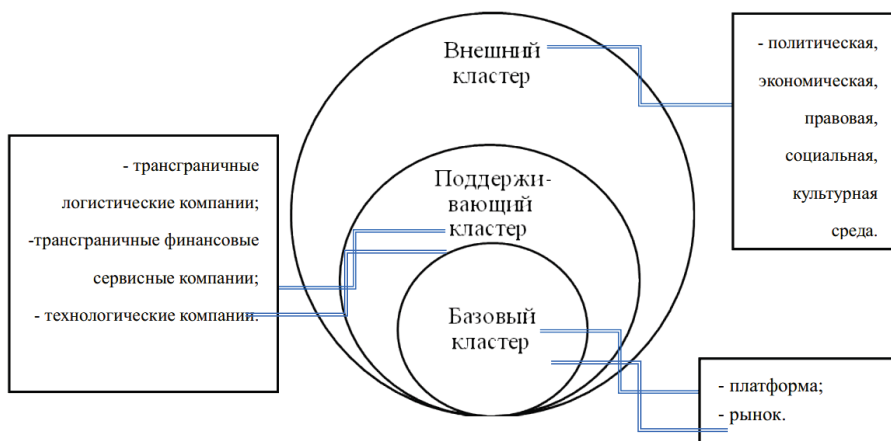
Поддерживающий кластер состоит из множества сервисных компаний, в основном трансграничные логистические компании, предоставляющие складские, транспортные, дистрибьюторские и другие услуги; трансграничные финансовые сервисные компании, обеспечивающие платежи, финансирование, управление капиталами, перевод денег, обслуживание кредитных карт и т.д. В этот кластер входят также и технологические компании, в том числе поставщики трансграничных ИТ-услуг, предоставляющие облачные вычисления, хранение больших объемов информации, искусственный интеллект, обеспечение сетевой безопасности и другие. Сюда входят и поставщики трансграничных агентских услуг, предоставляющие рекламу, консалтинг, операции, перевод документов, таможенное оформление, возврат налогов, страхование и т.д. Наконец сюда входят интернет-провайдеры, предоставляющие программное и аппаратное обеспечение, доступ к сети, передачу и хранение данных и др.

Внешний кластер относится к среде, в которую попадают все компании трансграничной торговли, которые должны активно адаптироваться к изменениям во внешней среде. Между различными элементами трансграничной экосистемы электронной коммерции существуют отношения симбиоза. Гармоничное развитие всей экосистемы происходит за счет взаимодействия между базовым кластером, поддерживающим кластером и внешним кластером, в т.ч. за счет их совместной инновационной активности (Рис. 2).

Феномен трансграничной электронной торговли Китая и России обнаруживает свою сущность в процессе развития этих институциональных элементов, включенных в экосистему трансграничной электронной торговли.

*1. В структуре элементов базового кластера основную роль играют платформы.* Масштабы рынка трансграничной электронной торговли Китая в последнее время стремительно увеличивались, особенно после 2012 года, благодаря быстрому развитию интернет-компаний, популярности смартфонов

и платформ трансграничной электронной коммерции. В 2019 году Китай занял первое место в мире в области трансграничной электронной торговли, с оборотом 10,5 трлн юаней. Основными партнёрами в экспорте являются США, Франция и Россия. По структуре товаров ведущее место в трансграничном экспорте занимают ИКТ и бытовая электроника, одежда и товары для домашнего садоводства. Что касается импорта Китая, то основными источниками его являются Япония, Соединенные Штаты и Южная Корея. По категории товаров самыми популярными товарами импорта являются косметика, зерно и масло, продукты питания и товары первой необходимости (Рис. 3)<sup>3</sup>.



**Рис. 2. Экосистема трансграничной электронной торговли**

*Источник:* составлено автором.

В настоящее время рынок электронной коммерции в России находится на стадии интенсивного развития. По данным исследовательского агентства АКИТ, объем российского рынка электронной коммерции в 2019 году составил 2030 млрд рублей и вырос примерно в 8 раз по сравнению с объёмом 2010 года. Рынок электронной коммерции в России благодаря бурному развитию трансграничной торговли является одним из наиболее быстро развивающихся в Европе. 64% российских онлайн-потребителей заявили, что хотя бы раз приобретали товары в иностранных интернет-магазинах, а 6% заявили, что делают покупки исключительно в этих магазинах. Необходимо отметить, что с 2010 по 2019 гг. объём трансграничной интернет-торговли вырос на 187%. В 2019 году удельный вес товарооборота трансграничной интернет-торговли составил 36% (Рис. 3).

Самыми популярными категориями товаров у онлайн-покупателей в России являются одежда и потребительская электроника, далее — средства

<sup>3</sup> [15] 宫艳华. 中俄跨境电商: 现状, 风险与制度安排.



по уходу, книги и журналы, мобильные устройства, билеты на различные мероприятия. Меньше всего пользователи покупают упакованные продовольственные товары и алкоголь.



**Рис. 3. Китайский рынок интернет-торговли 2010–2019 гг. (трлн юаней)**

Источник: Китайское статистическое управление<sup>4</sup>.



**Рис. 4. Российский рынок интернет-торговли (млрд руб.)<sup>5</sup>**

Источник: АКИТ, рынок интернет-торговли в России. Результаты за 2020 год.

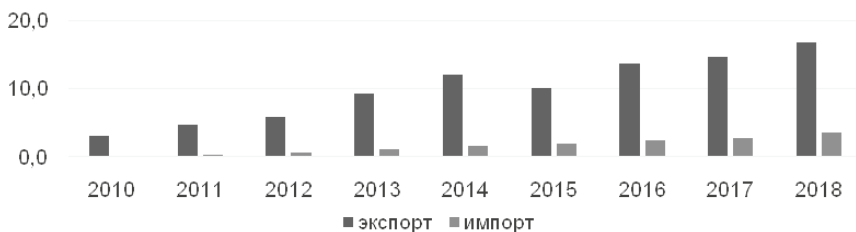
Как видно из Рис. 5, масштабы импорта и экспорта продолжали расширяться с 2010 по 2018 г., объём экспорта намного превышает импорт. Однако после 2015 года темпы роста экспорта замедлились, но темпы роста импорта стабильно увеличивались. В 2019 г. 90% всех заказов, сделанных российскими потребителями в зарубежных онлайн-магазинах, пришлось на китайские интернет-магазины<sup>6</sup>. Это объясняется тем, что товары из Китая качественные и относительно дешевы. Сегодня китайские трансграничные компании электронной торговли в основном экспортируют в Россию 6 видов товаров,

<sup>4</sup> Available at: <https://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01>

<sup>5</sup> URL: <https://akit.ru/rinok-internet-torgovli-2020/>

<sup>6</sup> Астахова Е.В., Ван Чжэ. Современные направления торгово-экономических отношений России и Китая // Фундаментальные исследования. 2017(1). С. 144.

а именно: одежду, электронные товары, обувь, чемоданы, автозапчасти и ювелирные изделия.



**Рис. 5. Масштабы трансграничной электронной коммерции между Китаем и Россией**  
(млрд долл.)<sup>7</sup>

*Источник:* UNcomtrade.

Основной моделью трансграничной электронной торговли между Китаем и Россией является B2B. В настоящее время модель B2B, ориентированная на зарубежных розничных продавцов, характеризуется большим объемом транзакций и стабильными заказами. Следовательно, на нее приходится относительно высокая доля трансграничной торговли. Согласно отчету «China E-Commerce Report 2019», в 2019 году экспорт в Россию составил 9,2% трансграничных экспортных операций электронной торговли Китая, из них на модель B2B пришлось 83,2%.

Структура китайско-российской трансграничной электронной коммерции основана на электронных платформах. Платформа трансграничной электронной коммерции является важным инструментом для онлайн-транзакций и важным средством связи покупателей и продавцов: она может быстро открыть канал выхода на международный рынок для малых и средних внешне-торговых компаний.

С 2010 года китайские предприятия электронной торговли начали быстро выходить на российский рынок благодаря специальным платформам трансграничной электронной коммерции для российских потребителей – таким, как AliExpress, Alibaba, Taobao, Jingdong Mall, Dunhuang.com. и другие. В последние годы количество китайско-российских трансграничных платформ электронной коммерции постепенно увеличилось, а их функции стали более совершенными.

В настоящее время иностранными платформами трансграничной электронной коммерции, которые принимают заказы российских онлайн-пользователей, в основном являются AliExpress, eBay и Amazon. На долю этих трех компаний приходится около 72,5% от общего объема трансграничной электронной коммерции в России, среди которых AliExpress находится на лидирующем месте, на нее приходится 35% всех платформ трансграничной

<sup>7</sup> <https://comtrade.un.org/>

электронной коммерции, открытых иностранными компаниями в России, она является самой популярной зарубежной платформой для российских потребителей. Платформы eBay и Amazon с долей в 30,2% и 7,5% занимают соответственно второе и третье места<sup>8</sup>.

*2. Основные элементы поддерживающего кластера – трансграничная логистика и платежи.* В настоящее время в Китае более 100 компаний, занимающихся логистикой и транспортировкой в Россию. Однако первыми были такие логистические компании, как Sino-Russian Express, Sino-Russian International и Russian Express. Трансграничная логистика между Китаем и Россией, в основном, включают китайско-российскую международную экспресс-доставку, китайско-российские авиационные перевозки по специальным линиям, создание приграничных складов на внутренней границе или создание зарубежных складов в России. Почта Китая и Почта России были основными транспортными средствами трансграничной логистики между Китаем и Россией за последние два года. Характеристиками почты являются низкие затраты и длительный транспортный цикл. У некоторых компаний, работающих на базе платформ и занимающихся трансграничной электронной торговлей, помимо почты, имеются специальные транспортные линии с высокой скоростью обработки заказов и коротким циклом. В целом логистические маршруты китайско-российской трансграничной электронной торговли продолжают увеличиваться.

Большинство предприятий также взаимодействуют со сторонними платежными платформами для осуществления трансграничных платежей онлайн и офлайн. К настоящему времени у китайских предприятий уже налажено сотрудничество с ведущими российскими трансграничными платежными компаниями для совместного создания платежной платформы электронной коммерции, которая упрощает онлайн-трансграничные платежи для российских потребителей. Например, Alibaba подписала соглашение о стратегическом сотрудничестве с Qiwi Wallet. Qiwi Wallet является крупнейшей сторонней платежной платформой в России и одним из самых надежных платежных инструментов среди российских потребителей. Он поддерживает не только онлайн-платежи, но и офлайн-платежи, что очень подходит российским потребителям, привыкшим к наличным транзакциям. Кроме того, по мере прироста интернет-аудитории за счёт активного использования мобильных устройств в России, AliExpress также открыл сервис мобильных платежей [4].

*3. Основные элементы внешнего кластера – политическая, экономическая, правовая среда.* Инициатива «Один пояс, один путь» и ВТО одновременно продвигают трансграничное сотрудничество в области электронной торговли между Китаем и Россией. На фоне нынешней тенденции к антиглобализации

---

<sup>8</sup> Шайдуллина В.К. Состояние и перспективы электронной торговли в России // Вестник университета. 2019(4). С. 120.

политические и экономические отношения между Китаем и Россией в целом стабильны. Россия является одной из первых стран, которые поддержали китайскую инициативу «Один пояс, один путь» и присоединились к ней. В 2015 году Китай и Россия подписали совместное заявление о сотрудничестве по сопряжению строительства Евразийского экономического союза (ЕАЭС) и проекта экономического пояса Шелкового пути, вступив тем самым в новый этап всестороннего стратегического партнерства и сотрудничества. В совместном китайско-российском заявлении 2018 года подчеркивается, что развитие китайско-российской трансграничной электронной коммерции является важной задачей. В Циндаоской декларации Совета глав государств Шанхайской организации сотрудничества 2018 года подчеркнута необходимость укрепления трансграничного сотрудничества в области электронной торговли между членами Шанхайской организации сотрудничества. В 2019 году 76 членов ВТО, включая Китай и Россию, подписали «Совместное заявление об электронной торговле» на основе существующих соглашений ВТО и провели переговоры по вопросам электронной торговли, целью которых являлось совместное создание больших возможностей для предприятий, потребителей и мировой экономики в целом.

Хотя сотрудничество в сфере трансграничной электронной торговли между Китаем и Россией имеет большие перспективы, в настоящее время существует ряд трудностей и проблем, которые необходимо решить:

- несбалансированная структура импорта и экспорта трансграничной электронной торговли Китая и России. Экспорт Китая в Россию значительно превышает импорт. По данным за 2010–2019 гг., почти 90% сделок в сфере электронной торговли составил экспорт Китая в Россию;

- трансграничная электронная торговля Китая и России сопряжена с расчетными рисками. Из-за нестабильности мировых цен на нефть и санкций, введенных западными странами по отношению к России, обменный курс рубля к доллару США оставался низким, а урегулирование международных торговых операций с юанями не получило широкого распространения, что увеличило финансовые риски компаний, ведущих трансграничную электронную торговлю с Россией. Еще одно серьезное препятствие, с которым сталкиваются китайские трансграничные поставщики, это оплата. Россияне по-прежнему не доверяют онлайн-платежам. В настоящее время платежные привычки россиян – это в основном наличные платежи. Согласно статистике АКИТ, в России 60% онлайн-покупателей предпочитают платить наличными, остальные – банковскими картами или электронными кошельками;

- логистические риски. По сравнению с внутренней логистикой, трансграничная логистика находится в более сложной ситуации. В разных странах разная бизнес-среда, разный стандарт логистики. С точки зрения товарной экспертизы и растаможки в разных странах стандарты очень отличаются, поэтому трансграничная логистика сложнее и рискованнее. Россия охватывает

9 часовых поясов и имеет огромную территорию. Товары, отправляемые в Россию идут долго, а время таможенного оформления товаров составляет 20–60 дней, что приводит к большому количеству задержек товаров на таможне. В то же время отсталость инфраструктуры России снижает эффективность логистики и распределения. В России всего 12 зарубежных складов, 8 из которых находятся в Москве и только один на Дальнем Востоке. По мере увеличения спроса на логистику и послепродажное обслуживание, удовлетворить требования потребителей становится всё труднее<sup>9</sup>.

Почта является основным видом трансграничной логистики между Китаем и Россией в последние два года. Международные почтовые посылки имеют такие преимущества, как низкие цены и удобное таможенное оформление. Нельзя не сказать и о недостатках: цикл логистики длинный, а вес, форма и другие характеристики посылок — относительно ограничены. Хотя коммерческие логистические компании обладают преимуществами своевременности и низкой долей утери посылок, но их цены высоки, особенно в отдаленных районах, где выше доплаты. Что касается зарубежных складов, то они могут компенсировать недостатки двух вышеупомянутых методов, но аренда, строительство и эксплуатация зарубежных складов также требуют большого количества профессионального персонала и капиталов, товары должны доставляться заранее. В противном случае это ведет к накоплению товарных запасов и к отставанию из-за плохих продаж после отгрузки товаров;

— негативное влияние на трансграничный электронный экспорт оказывает непостоянство российской торговой политики. Под влиянием политики защиты торговли России большая часть китайского экспорта электронной коммерции с 2015 года была заменена зарегистрированными посылками или международной экспресс-доставкой. Темп роста оборота трансграничной электронной торговли, очевидно, снизился.

На сегодняшний день трансграничная электронная торговля Китая и России — весьма перспективное направление в области торговли между Китаем и Россией, которое развивается по мере применения и внедрения интернета и различных цифровых технологий.

*Таблица 1*

**Эволюция государственной политики в отношении трансграничной электронной торговли**

Год	Ведомство	Несогласованные действия
2014.07.	Минфин России	Тариф 30% для входящих посылок, превышающих 150 евро или 10 кг.
2014.09.	Почта России	Запрет принимать международные наземные посылки.

<sup>9</sup> [17] 冀芳, 张夏恒. 跨境电子商务物流模式创新与发展趋势[J]. 中国流通经济. 2015(6).

2016.02.	Главное таможенное управление России	Заявленная на таможне цена товаров, ввозимых в Россию, ниже минимальной таможенной цены, а с ввозимых товаров должны уплачивать таможенные пошлины и налог на добавленную стоимость.
2017.01.	Главное таможенное управление России	Сумма освобождения от налога для личных покупок в Интернете снижена с 1000 евро до 22 евро. С 1 января 2019 года лимит беспошлинной торговли не превышает 500 евро, а вес не превышает 31 кг.
2017.11.	Совет Федерации РФ	С 1 января 2020 года лимит беспошлинной торговли не превышает 200 евро, а вес не превышает 31 кг. С 1 января 2022 года лимит беспошлинной торговли снижен до 20 евро.

Резюмируя вышеизложенное, можно сделать следующие выводы:

1. Динамика развития трансграничной электронной торговли имеет положительный характер. Двусторонние рынки электронной торговли имеют большой потенциал. Основным средством в процессе осуществления трансграничной электронной торговли являются цифровые платформы. В2В – это основной способ трансграничной электронной торговли между Китаем и Россией.

2. Основные факторы, влияющие на трансграничную электронную торговлю – это развитие трансграничных цифровых платформ, трансграничная логистика и платежи, а также элементы внешней среды и её политические, экономические, правовые и другие составляющие.

3. В настоящее время по мере быстрого развития трансграничной электронной торговли Китая и России появился ряд проблем. Так, сравнительное преимущество китайских товаров – низкая цена – постепенно исчезает, а рыночная конкуренция смещается с цены на брендовые услуги; существующая система трансграничных платежей несовершенна. Платежные платформы имеют такие ограничения, как сложные процедуры расчетов, высокие затраты и издержки, логистические каналы в России единичны, сроки доставки длинные, курс рубля изменяется. Вследствие всего этого существует риск для китайских предприятий, занятых в трансграничной электронной торговле. К тому же в России возможен ряд ограничительных практик, сдерживающих развитие трансграничной электронной торговли.

### Литература

1. Конопатов С.Н., Салиенко Н.В. Анализ бизнес-моделей на основе платформ // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия Экономика и экологический менеджмент. 2018(1). С.21–32.
2. Белицкая Т.Н. Экосистема электронных рынков и факторы, её определяющие // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономическая наука. 2017(6). С. 9–17.
3. Шастико А.Е., Паришина Е.Н. Рынки с двусторонними сетевыми эффектами: спецификация предметной области // Современная конкуренция. 2016(1) С. 5–18.
4. Ветрова Е.Н., Яковенко Е.А. Состояние и перспективы развития электронной коммерции // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». 2016(3). С. 65–70.
5. Белобородова А.Л. Мартынова О.В. Развитие интернет-торговли в России: тенденции, проблемы, перспективы // Казанский экономический вестник. 2016(2). С. 70–75.
6. Колчина Е.А., Милонова М.В., Маргарян С.Ш. Электронная коммерция в России: современное состояние и перспективы развития // Экономика и управление народным хозяйством. Серия: Экономика и Право. 2017(3). С. 17–21.
7. Лопаткин Д.С., Голикова О.М. Оценка современного состояния интернет-торговли в РФ // АНИ: экономика и управление. 2016(4). С. 259–261.
8. Валентинова М.М. Электронная коммерция в России: некоторые проблемы и пути их решения // Международная торговля и торговля политика. 2015(3). С. 109–111.
9. Калужский М.Л. Институционализация платежной среды электронной коммерции в России // Финансовая аналитика: проблемы и решение. 2014(2). С. 8–19.
10. Астахова Е.В., ВанЧжэ. Современные направления торгово-экономических отношений России и Китая // Фундаментальные исследования. 2017(1). С. 140–145.
11. Шайдуллина В.К. Состояние и перспективы электронной торговли в России // Вестник университета. 2019(4). С. 118–123.
12. 刘华芹. 世界变局中的中俄经贸合作 [J]. 欧亚经济 2019(1).
13. 高飞, 张建. 多边视角下的中俄经贸关系及发展前景 [J]. 中国与国际关系学刊, 2013 年第 2 期
14. 刘江伟, 余立. 电子商务生态系统文献综述及评价 [J]. 理论探索 017(9).
15. 张赫男, 许正良. 跨境电子商务生态系统构架及演进研究 [J]. 社会科学 2020(2).
16. 宫艳华. 中俄跨境电商: 现状, 风险与制度安排. 俄罗斯东欧中亚研 2019(2).
17. 景侠, 梁颖. 一带一路视角下中俄跨境电商发展面临的挑战及实现路径 (J). 哈尔滨商业大学学报. 2019(3).
18. 冀芳, 张夏恒. 跨境电子商务物流模式创新与发展趋势 [J]. 中国流通经济. 2015(6).
19. 陈晶. 一带一路背景下中俄跨境电商纵深发展研究 [J]. 现代商贸工业. 2018(9).
20. 郭稳. 一带一路背景下中俄跨境电商发展 [J]. 中国经贸导刊. 2018(4).

**Geng Changjun** (e-mail: changjungeng@gmail.com)

Post-Graduate Student of the Department of international economy  
of Lomonosov Moscow State University (Moscow, Russia)

### AN ANALYSIS OF TRENDS AND PROBLEMS IN THE DEVELOPMENT OF THE CHINESE-RUSSIAN INTERNET-COMMERCE AND ITS ECOSYSTEM

With the rapid digitalization, cross-border trade becomes a new area of Russian-Chinese economic cooperation. This article identifies the characteristics of the cross-border trade ecosystem. The structure of the ecosystem of cross-border trade

is presented, which consists of three clusters - basic, supporting, and external. The components of each cluster are analyzed which comprise a platform, a number of service companies, and external environments. Based on the ecosystem, the scale of the Chinese-Russian Internet commerce is considered; the factors influencing the Internet commerce are identified, such as the platform, the market potential, logistics, payment system and relevant policies. In the end, some risks in the process of the development of the Internet trade between China and Russia are revealed.

**Keywords:** Internet commerce, cross-border e-commerce, e-commerce, business ecosystems, platform economy, cross-border logistics, cross-border payment, Chinese-Russian trade and economic relations.

**DOI:** 10.31857/S020736760017021-2



© 2022

**Даниэль Камари**

независимый эксперт (г. Москва, Россия)

(e-mail: danikamari@mail.ru)

## **«ИСКУССТВЕННЫЙ ПОРУЧИТЕЛЬ»: «СЛАБЫЕ СВЯЗИ» В ОБЩЕСТВЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ**

Ускоренное технологическое развитие постоянно вносит изменения в общественные отношения. Реакция на такие изменения приводит к иерархизации и бюрократизации общества, к росту nepотизма и эксплуатации в трудовых отношениях. В этих условиях эффективное и позитивное развитие общества будет сопряжено только с качественным улучшением технологий.

**Ключевые слова:** распределение, доверие, государство, трудовые отношения, цифровизация.

**DOI:** 10.31857/S020736760018276-2

Что бы ни говорили, но характер отношений между разными индивидами, выраженный в интенсивности и частоте связей, всегда приводил к неодинаковым экономическим и политическим последствиям. Пока ни одну из попыток прогнозирования динамики движения общественных и производственных отношений нельзя считать безоговорочно правильной. В последнее время для определения характера этих отношений берется такой индикатор как доверие. Дошло дело до того, что от доверия все зависит, в том числе и уровень ВВП. Однако с доверием не все так однозначно. Согласно докладу «Барометр доверия Эдельмана» за 2019 г., доверие граждан к государству в таких странах, как Россия, Аргентина, Испания, снизился на 8–10% по сравнению с 2018 г. [8]. В меньшей степени этой тенденции были подвержены Франция, Германия и Нидерланды. Доверие граждан в этих странах снизилось на 0–3% [9]. К 2020 г. неожиданно доверие выросло в большинстве стран мира. В некоторых странах, как в Китае, оно непрерывно растет. Объяснить такое явление не просто, ясно одно – колебания доверия граждан сильно затрагивают весь мир. Последствия от уменьшения доверия к государству отражаются на микроуровне, в частности, на межличностных отношениях. Индивид теряет трудовую привязанность к региону и стране, становясь частью глобального сообщества. Однако ещё в конце 60-х гг. XX века американский социолог Марк Грановеттер выдвинул предположение о том, что слабые связи приводят к лучшему потоку информации [11. С. 1360–1380]. Это, по его мнению, играет на руку тем, кто хочет найти работу или продвигаться по службе. Получая нужную информацию, индивид создает сеть из знакомых, которую использует в своих интересах. Сильные связи, наоборот, усложняют поток информации, а значит, возможности индивида гораздо слабее. С момента

появления теории Грановеттера прошло полвека. Общество погрузилось в бесконечную череду трансформаций, которые до неузнаваемости меняют прежние отношения. Технологические инновации усложняют отношения, делая их более иерархичными. Быстрое развитие информационных технологий (программных продуктов) привело к тому, что отношения стали резко перемещаться в цифровое пространство. В результате число пользователей компьютеров и мобильных устройств в развитых и развивающихся странах перевалило за 70–80% от общего числа населения. В Европе устройствами с выходом в интернет пользуются более 90% граждан. В России, если в 2014 г. интернетом пользовались 60,7% членов домохозяйств [3. С. 334], то к 2018 г. их стало на 20,2% больше [4. С. 388]. Значительно увеличилось число мобильных устройств с выходом в интернет. В столичных городах уже произошел перевес в сторону мобильных телефонов. С них чаще выходят в интернет, чем через компьютер.

Под влиянием технологических изменений связи как слабые, сильные и относительные – изменились. В 60-х гг. всем известный американский психолог Стенли Милгрэм, который, между прочим, часто упоминается Грановеттером, доказал, что характер отношений и поведение индивидов определяется физической близостью друг к другу. Неужели с развитием технологий слабые связи только ослабевают? Некоторые статистические данные заставляют сильно задуматься. В таких благополучных странах, как Саудовская Аравия, Италия, Франция, Канада, от 4% до 10% безработных в возрасте 25–64 лет являются квалифицированными кадрами. При этом в соседних странах (Германия, Норвегия или Польша) этот же показатель не выше 2% [10]. Все это свидетельствует о том, что многие явления в трудовых отношениях все больше начинают подчиняться определенным индивидуальным ситуационным обстоятельствам, которые в совокупности наносят ущерб экономическому развитию. Цель настоящего исследования сводится к выяснению, насколько цифровые продукты могут улучшить состояние трудовых отношений.

**Безработица и трудовая миграция квалифицированных кадров.** С 2000 г. по 2019 г. число международных мигрантов по всему миру увеличилось более чем на 108 млн человек. К 2020 г. число мигрантов достигло 280 млн человек. Это 3,6% всего населения мира. Причины столь резкого увеличения миграции связаны как с внешнеполитическими, так и с социально-экономическими обстоятельствами последних двух десятилетий. Примечательно, что высокая доля мигрантов имеет высокую квалификацию (37%). Их число с 2008–2018 гг. в ОЭСР и Евросоюзе увеличилось на 7% [16. С. 64]. При этом наиболее квалифицированные мигранты предпочитают переезжать в такие страны, как Канада и Австралия. Географически и экономически попасть в эти страны мигрантам из развивающихся стран Африки и Востока сложнее, чем в Европу. Этим объясняется, что наименее квалифицированные трудовые кадры

в Европейском Союзе — выходцы из Турции, Боснии и Герцеговины и т.д. Однако трудовые кадры вне зависимости от квалификации и происхождения сталкиваются с одинаковыми проблемами. В США 51% от всего трудоспособного населения меняет работу хотя бы один раз в пять лет [12], а 30% — один раз в год. Чаще всего меняют работу молодые граждане до 35 лет. В Великобритании с 2000 по 2018 гг. в среднем 9% работающих граждан ежегодно меняет работу [7]. Несмотря на это, в стране ежегодное исследование Национального агентства статистики показало, что медианный доход за час молодых граждан «летунов» превышает доходы постоянных работников. При этом стабильно работающие граждане в Великобритании зарабатывают больше. Высокая доля молодых граждан (80%) пользующихся социальными сетями прибегают к «слабым связям» для поиска работы [15]. К «слабым связям» реже прибегают граждане среднего и старших возрастов, которые сосредоточены больше на стабилизации своего финансового положения. На такой расклад влияют разные факторы. Нет сомнений в том, что «слабые связи» приводят к увеличению предложения на трудовом рынке отдельных стран при стабильно снижающихся показателях спроса со стороны работодателей. В результате работодатели отдельных перенасыщенных регионов располагают большим выбором трудовых кадров. В такой ситуации работодатель отдает предпочтение принятию на работу кадров, имеющих конкурентное преимущество. Своего рода преимуществом может стать как nepoтизм и фаворитизм, так и определенные знания, умения и навыки, выработанные индивидом. Заметное увеличение поручительства в мире подтверждает тот факт, что «слабые связи» все-таки приводят к росту nepoтизма. Подтверждение этого мы находим в исследовании И. Козицына, которое основано на данных социальных сетей [13]. Оно еще раз доказало очень простую истину — семья и ближайшее окружение индивида оказывают решающую роль в формировании его мнения. Как это все происходит? Действительно, информационный поток, который проходит через «слабые связи», значительно объемнее, чем через «сильные связи». Но, как правило, информационный поток приводит лишь к росту неопределенности на рынке труда. Допустим между «ребрами сети» (так называемыми мостами) А и D есть звенья В и С, которые пропускают информацию. Чтобы отношения между А и D получили развитие, С должен поручиться за А, так как между С и D более тесные связи. Но стоит отметить, что отношения между разными звеньями в глобализирующемся мире всегда имеют разные результаты. На это влияют культурные и этнические факторы, на которых мало внимание уделяет в своей теории Грановеттер. Например, в России принято больше доверять иностранцам из развитых стран, чем своим соотечественникам. По этой причине француз или англичанин получает за свой труд в среднем больше местного жителя. Любопытно, что в США складывается такая же ситуация. Самые высокие зарплаты оказались у азиатского населения США.

За неделю они получают 1,174 долларов – это на 239 долларов больше, чем средняя зарплата белого населения США [14]. Влияние доверия на динамику межличностных отношений достаточно серьезное. Чем сильнее доверие, тем больше возможностей открываются перед соискателем. Характер доверия определяется не только культурными, но и институциональными особенностями региона и жителей.

#### **Регуляция трудовых обстоятельств и связей искусственным интеллектом.**

Казалось бы, индивиду сложно предугадать, как сложатся у него обстоятельства в долгосрочный период. Но определенные ситуационные особенности могут дать ответы на вопросы. Считается, что индивид способный сделать правильный выбор в сложной ситуации имеет высокий уровень эмоционального интеллекта. Но это явление не носит массовый характер. Природа эмоционального интеллекта до конца не изучена. Поэтому это явление касается лишь небольшой части общества. Большинство же используют схему простейшего анализа. При выборе индивид руководствуется определенными логическими связями и параметрами. Строит он эти связи путем извлечения информации из разных источников, в том числе через «слабые связи». Накопленное количество информации оказывается недостаточным. В результате усилия индивида приводят к решению краткосрочных задач. Развитие информационных технологий и развития всеобъемлющих баз данных открывает неизведанные возможности перед индивидом. Способность искусственного интеллекта анализировать большие массивы информации облегчают задачу по принятию оптимального решения на долгосрочный период времени и построению сценариев развития ситуации. Для создания такого рода ресурса потребовался бы доступ как к общедоступным источникам информации, так и к закрытым базам. Такая инициатива может исходить от агентов, которые непосредственно распоряжаются этой информацией. Такими агентами являются граждане и государственная власть. Как оказалось, лучше всего к ужесточению контроля в трудовых отношениях готова Россия и некоторые другие бывшие страны СССР. Именно советская власть предприняла первую попытку полностью контролировать трудовой рынок. Заложенная распределительная система трудовых кадров в союзных республиках, оказалась крайне эффективной. Благодаря этой системе удалось побороть массовую безработицу среди молодежи в 30-х гг. в СССР. В настоящее время интерес к распределительной системе кадров со стороны граждан не потерял свою актуальность. Опрос ВЦИОМ показал, что 74% опрошенных граждан в России признали, что хотели бы, чтобы вернулась работа по распределению (среди 18–24-летних – 42%) [1]. Это не вызывает удивление. Безработица среди молодежи стала естественным порядком вещей. В этом процессе, Россия не отстает от развитых стран, таких как США, Великобритания или Канада. Наиболее многочисленную группу безработных составляют граждане 20–35 лет [6. С. 42].

Однако возврат к распределительной системе связан с определенными трудностями. Прежде всего, это соотношение бюджетных и платных мест в высших учебных заведениях. В России сложился несущественный перевес в сторону бюджетных мест. Основная часть бюджетных учебных заведений располагается в провинциальных городах. По-прежнему в Москве и в Санкт-Петербурге высокий уровень концентрации коммерческих мест. В 2020 г. в России выпущено меньше на 550 тыс. бакалавров, специалистов и магистров, чем в 2010 г. Казалось бы, в эпоху технологических изменений именно среднее профессиональное образование должно получить статус обязательного для всех, кто не продолжает своё обучение в высшем учебном заведении, однако все наоборот, более чем вдвое с 2005 года уменьшилась численность обучающихся, получивших аттестат об обязательном среднем образовании [5. С. 142–145].

Возвращаясь к распределительной системе, следует сказать, что механизм регуляции и распределения трудовых кадров путем использования систем искусственного интеллекта может быть эффективен только на основе консолидации усилий как со стороны государственного, так и частного секторов. Пока на рынке будет дисбаланс распределения рабочей силы, бесполезно рассчитывать на инвестиционную активность со стороны компаний в развитие своих кадров. Одновременно сами кадры не будут вкладывать средства в свое развитие, заранее зная, что это не окупится.

Регуляция трудовых отношений путем внедрения искусственного интеллекта может в будущем решить вопросы:

- улучшения контроля доходов граждан, находящихся в трудном финансовом положении;
- воспрепятствования использованию работодателями коррупционных схем, приносящих ущерб гражданам;
- улучшения системы прогрессивной оплаты труда для того, чтобы сделать её максимально объективной. В такой системе крайне нужны такие сферы как образование, здравоохранение, культура и наука. В больницах и школах нет таких длинных социальных лестниц как в корпорациях. Это можно сделать только через прогрессивную оплату труда;
- уменьшения числа граждан, совмещающих две (и более) руководящих должностей в госучреждениях и частных компаниях;
- сокращения nepотических отношений в государственном и в частном секторе;
- повышения возможности реализации человеческого потенциала;
- улучшения кадровой циркуляции на всех уровнях для предотвращения застоя в трудовых отношениях;

**Некоторые трудности внедрения искусственного интеллекта.** Для того чтобы предложенная система работала слаженно, ИИ должен совершенствоваться. В настоящее время излишне расхваленный искусственный интеллект работает на основе заложенных в него компетенций и алгоритмов. ИИ легко

справляется с аналитической и компилятивной работой, частично с переводом текстов, отвечает на простейшие вопросы, может начислять налоги физическим и юридическим лицам на основе, полученных данных о доходах, и т.д. При всем этом в нем отсутствует гибкость мышления, способность критически оценивать вещи, принимать серьёзные решения на разных уровнях. Пока что это только продукт коммерции и финансовых организаций. Точно такие же продукты коммерции используются и в других сферах. Массовое же внедрение такого продукта в процесс общения между разными органами власти и гражданами уже происходит в некоторых европейских странах (Эстония, Швеция и др.). На таком этапе развития ИИ, это грозит ущемлению прав и интересов людей по причине несовершенства работы искусственного интеллекта. В связи с этим не вызывает никакого удивления тот факт, что цифровые продукты могут нанести больше вреда, чем пользы. Отношение к цифровизации по-прежнему двоякое. Цифровые продукты в мире воспринимаются больше как развлечение, чем как инструменты профессионального развития. По большей мере это связано с излишней маркетизацией и коммерциализацией цифровых продуктов [2. С. 282–287].

Кроме проблемы восприятия цифровых продуктов, существует немало вопросов, которые связаны с внедрением технологических инструментов в повседневную жизнь. Наиболее значимый из них — политика открытости и безопасности личных данных. За последнее время в интернете неоднократно всплывали личные данные граждан. Утечки информации продолжаются, но компании и частные лица не штрафуются за совершение преступлений. Большинство утечек имеют умышленный характер, но около 40% утечек все-таки имеют неумышленный характер. Системные ошибки происходят часто. Борьба с этим также могла бы поспособствовать лучшей защите информации. Однако такое может произойти только при совершенствовании технологий защиты информации.

\* \* \*

Таким образом, бурное технологическое развитие со временем может сильно изменить многовековые общественные отношения, сделать их более разумными и иерархичными. Искусственный интеллект в будущем может взять на себя часть обязанностей по построению человеческих связей и выстраиванию ситуаций, особенно в трудовых отношениях. Однако несовершенство искусственного интеллекта, особенно в плане безопасности, делает его уязвимым, а это означает, что преждевременное внедрение этого механизма может только навредить.

### Литература

1. Бюджетное образование обязывает. ВЦИОМ: Аналитический обзор 15 мая 2018 г. URL: [www.wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/byudzhethnoe-obrazovanie-obyazyvaet](http://www.wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/byudzhethnoe-obrazovanie-obyazyvaet)

2. Камари Д.М. Новый путь европейской цифровизации // Самоуправление. 2021. Вып. 2. С. 282–287.
3. Россия в цифрах. 2015 / Крат. стат. сб. Росстат // М., 2015.
4. Россия в цифрах. 2019 / Крат. стат. сб. Росстат // М., 2019.
5. Россия в цифрах. 2020 / Крат. стат. сб. Росстат // М., 2020.
6. Труд и занятость в России. 2019 / Статистический сборник. Росстат // М., 2019. С. 42.
7. Analysis of job changers and stayers. 2019. Office for National Statistics. URL: [www.ons.gov.uk/economy/nationalaccounts/uksectoraccounts/compendium/economicreview/april2019/analysis-jobchangersandstayers](http://www.ons.gov.uk/economy/nationalaccounts/uksectoraccounts/compendium/economicreview/april2019/analysis-jobchangersandstayers)
8. Edelman Trust Barometer 2019. Global report. URL: [www.edelman.com/sites/g/files/aatuss191/files](http://www.edelman.com/sites/g/files/aatuss191/files)
9. Edelman Trust Barometer 2020. Global report. URL: [www.edelman.com/sites/g/files/aatuss191/files](http://www.edelman.com/sites/g/files/aatuss191/files)
10. Educational attainment and labour-force status. Unemployment rates by educational level. OECD. URL: [www.data.oecd.org/unemp/unemployment-rates-by-education-level.htm](http://www.data.oecd.org/unemp/unemployment-rates-by-education-level.htm)
11. Granovetter M. The Strength of Weaks Ties // American Journal of Sociology. Vol. 73. Issue 6. P. 1360–1380.
12. Individuals changing jobs every one to five years in the U.S. 2016–2018. Statista Research Department. URL: [www.statista.com/statistics/862572/us-employment-market-individuals-changing-jobs-every-one-to-five-years/](http://www.statista.com/statistics/862572/us-employment-market-individuals-changing-jobs-every-one-to-five-years/)
13. Kozitsin I.V. Opinion Dynamics of Online Social Network Users: A Micro-Level Analysis. P. 1–66. URL: [www.arxiv.org/abs/2011.00864](http://www.arxiv.org/abs/2011.00864)
14. Labor Force Characteristics by Race and Ethnicity. 2019 / U.S. Bureau of Labor Statistics. URL: [www.bls.gov/opub/reports/race-and-ethnicity/2019/home.htm](http://www.bls.gov/opub/reports/race-and-ethnicity/2019/home.htm)
15. LinkedIn: distribution of global audiences 2021, by age group. Statista Research Department. URL: [www.statista.com/statistics/273505/global-linkedin-age-group/](http://www.statista.com/statistics/273505/global-linkedin-age-group/)
16. Immigrant skills and labour market integration / Setting in 2018. OECD. URL: [www.oecd.org/publications/indicators-of-immigrant-integration-2018-9789264307216-en.htm](http://www.oecd.org/publications/indicators-of-immigrant-integration-2018-9789264307216-en.htm)

**Daniel Kamari** (e-mail: [danikamari@mail.ru](mailto:danikamari@mail.ru))  
Independent Expert (Moscow, Russia)

## **ARTIFICIAL GUARANTOR: WEAK TIES IN THE SOCIETY OF TECHNOLOGICAL DEVELOPMENT**

The accelerated technological development constantly changes social relations. The reaction to such changes often leads to the hierarchization and bureaucratization of society, sometimes it pushes to the growth of nepotism and exploitation in labor relations. Consequently, effective and positive social development can only be achieved with a qualitative improvement in technology.

**Keywords:** job by distribution, trust, government, labor relations, digitalization.

**DOI:** 10.31857/S020736760018276-2

© 2022

**Виталий Бирюков**

доктор экономических наук, профессор Омской гуманитарной академии (г. Омск, Россия)  
(e-mail: sciencebv@gmail.com)

## ПАРАДИГМАЛЬНЫЕ РАМКИ РАЗВИТИЯ МОНЕТАРНЫХ ТЕОРИЙ: ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ

В статье рассмотрены особенности формирования парадигмальных рамок развития монетарных теорий. Показаны неоклассический тупик в разработке теории стоимости и парадигмальная ограниченность монетарных теорий мейнстрима. Раскрыта специфика когнитивного потенциала институционально-эволюционной теории денег К. Маркса, предложенной в рамках классической парадигмы. На данной основе рассмотрены особенности переосмысления парадигмальных рамок исследования монетарной проблематики в контексте использования идей классической традиции.

**Ключевые слова:** теория стоимости, деньги, монетарная теория, макроэкономика, классическая парадигма, этика, институты.

DOI: 10.31857/S020736760018277-3

**Введение.** Сложившиеся в современных условиях методы проведения экономической политики, в которой решающая роль придается денежно-кредитным инструментам, после финансового кризиса 2008–2009 гг. уже не позволяют получать желаемые результаты. Для радикального улучшения ситуации в экономике многие авторитетные экономисты указывают на необходимость смены самой модели ее развития [1]. Сложная природа происходящих в экономике процессов заставляет исследователей искать новые подходы к изучению макропроцессов, механизмов взаимосвязи денежных и реальных параметров экономической деятельности людей, переосмысливая утвердившиеся монетарные теории.

Особенности разработки концептуальных подходов к анализу роли денег в экономике сегодня характеризуется тем, что в экономической дисциплине, как отмечает В.М. Ефимов, возникла методологическая традиция игнорировать деньги [2. С. 7]. При этом Т. Лоусон утверждает, что в экономической теории отсутствует четкое понимание денег, хотя они занимают центральное место в современной экономике [3. Р. 851]. В современных монетарных теориях, как пишет С.Г. Кирдина-Чэндлер, деньги являются скорее формальным, чем реальным объектом исследования; множество современной литературы содержит, как правило, интерпретацию влияния денежно-кредитной политики с помощью проверки связей изменения предложения денег и валового выпуска или совокупных расходов [4. С. 37].



Следует учитывать, что в последние годы почти отовсюду идет критика теорий мейнстрима, которые опираются на неоклассическую модель поведения экономического эгоиста (*homo economicus*); хотя ее неадекватность подтверждается многочисленными эмпирическими исследованиями [5]. Парадокс состоит в том, что данная модель по-прежнему составляет ядро современного мейнстрима, определяя специфику создаваемых исследовательских стратегий, а также содержание экономических учебников. В связи с этим важным становится рассмотрение особенностей формирования парадигмальных рамок развития монетарных теорий мейнстрима и когнитивного потенциала классической традиции их изучения, наиболее полно представленной в теории денег К. Маркса, а также парадигмального изменения видения монетарной проблематики. Предложенный взгляд на эволюцию монетарных теорий основывается на сложившемся в рамках классической школы подходе к анализу процессов формирования дуалистических по своей природе стоимостных отношений субъектов экономики с учетом наличия у них этических мотивов поведения [6].

**Неоклассический тупик в разработке теории стоимости и парадигмальная ограниченность монетарных теорий мейнстрима.** Разрабатываемые концептуальные подходы к изучению феномена денег неизбежно опираются на те или иные теории стоимости и цены. Итогом развития представлений о стоимости в рамках экономического мейнстрима в XX в. стало, как утверждает У. Баумоль, создание П. Самуэльсоном и Дж. Хиксом на основе работ по теории полезности, выполненных в XIX в. Джевонсом и австрийцами, теории стоимости, небывалой глубины и аналитической мощи. Но эта теория, как он признает, не нашла отражения в учебниках, так как оказалась важной не для общества, а лишь для группы специалистов. Центральные главы по микроэкономике сохранились маршаллианскими, в них спрос и кривые спроса интерпретируются на основе полезности в кардиналистском или ординалистском понимании [7. С. 75–76, 85]. Вместе с тем триумфальное шествие неоклассической теории стоимости во многом сложилось на основе замалчивания того, что все попытки создания этически нейтральной теории заканчивались неизбежно признанием когнитивного тупика.

Вопреки распространенным представлениям заслугой сторонников концепции субъективной полезности не является открытие кривой спроса, ее признание возникло в экономической науке задолго до появления этой концепции, поскольку очевидно, что при снижении цен покупательная способность доходов людей растет; кроме того, описание связи спроса и предложения имеется в классической теории стоимости. Так, А. Пирс писал, что уже с появлением цены у людей формируется знание истин, которые рассматриваются в теории потребительского спроса и выражаются в кривой спроса, характеризующей наличие обратной связи между спросом и ценой. Он обращает внимание на ошибочность

утверждений об игнорировании спроса классической теорией, поскольку представления Смита и Рикардо о связи спроса и предложения не отличаются существенно от интерпретации этой связи Джевонсом, Менгером и Маршаллом [8. С. 317].

Следует отметить, что являющийся сторонником разработки теории полезности Дж. Винер в своей известной статье, опубликованной в 1925 г., констатировал следующее. Во-первых, в научных изданиях доминировала острая критика этой теории; ее психология считается устаревшей, логика – ошибочной, доводы запутаны и вращаются в порочном кругу, выводы имеют классовую направленность, а гедонизм и рационализм не являются основными характеристиками поведения человека. Во-вторых, во многом благодаря работам экономистов-математиков была признана ошибочность представлений Джевонса и австрийцев о тождественности графиков полезности в денежном выражении с графиком спроса; цена перестала рассматриваться как мера полезности для разных людей, поскольку равенство цен не означает равную полезность для разных людей. Кроме того, Винер указывает на парадигмальную ограниченность теории полезности: рыночная цена является групповой нормой поведения субъектов рынка, поэтому ее нельзя вывести из индивидуалистических норм, соответствующих теории полезности [9].

Фундаментальные изъяны неоклассического подхода вызвали необходимость уже в 1930-х годах разделения экономической теории на микро- и макроэкономику; но и это не позволяет на основе методологического индивидуализма обосновать возникновение одной цены товара на рынке. Так, ещё в середине XX в. М. Редер и Т. Скитовски указывают на то, что исходя из неоклассического подхода нельзя объяснить появление на конкурентном рынке в каждый данный момент одной цены [10], [11. Р. 16]. В 1951 г. К. Эрроу доказывает «теорему невозможности», вызвавшую эффект разорвавшейся бомбы; из нее следует, что в рамках неоклассической парадигмы невозможно обосновать трансформацию индивидуальных предпочтений в коллективные. Как отмечает В.М. Полтерович, все многочисленные попытки сформулировать модель обмена в качестве теоретической основы изучения рынка оказываются безуспешными [12. С. 101–102]. Например, в соответствии с теоремой Зонненшайна–Мантеля–Дебре агрегированная кривая спроса, в отличие от моделей из учебников, способна принять практически произвольную форму, хотя индивидуальные кривые спроса могут быть наклонены вниз.

Использование неоклассиками модели спроса и предложения, как показывает Эрроу, порождает ошибочное впечатление о теоретическом обосновании рыночной цены. Он пишет, что в любом учебнике и книге по экономике при рассмотрении функций спроса и предложения субъекты рынка принимают цену, как возникшую под влиянием внешней (экзогенной) силы. Неоклассическая модель может применяться при изучении некоторых явлений; но ее индивидуалистическая конструкция не даёт ответа на вопрос, чье решение

определяет изменение цен. Утверждение о возникновении одной цены на рынке (закон безразличия Джевонса) объясняется стремлением его участников максимизировать прибыль или полезность; но в условиях неравновесия это не приводит к появлению одной цены [13].

Сама трактовка цены как групповой нормы рыночного обмена с позиции утилитаристской этики является бессмысленной. В неоклассической теории функция спроса, как показывает академик А.Д. Некипелов, характеризует решения коллективного субъекта, у которого нет своей системы предпочтений, поэтому рушится вся концепция рыночного равновесия [14. С. 25]. В маршаллианской модели цена рассматривается как экзогенная переменная, как приятный подарок [13. С. 434]. Но в учебниках и многочисленных публикациях это как бы не замечается. Парадокс заключается в том, что в связи с отсутствием собственной теории стоимости и цены неоклассики, критикуя классическую теорию на основе искаженной ее интерпретации, неизбежно вынуждены заимствовать ее идеи, скрывая это с помощью маржиналистской риторики. Празднование победы неоклассики обеспечивают на основе мифа об этической нейтральности их подхода, фундаментальных изъянах теории трудовой стоимости и парадигмальных достоинствах ее неоклассической версии.

Неоклассический подход порождает неразрешимые проблемы при разработке теории денег. В связи с этим еще Й. Шумпетер утверждал, что «в случае денег невозможно сделать то, что можно сделать в любом другом случае – вывести их меновую стоимость из функций предельной полезности» [16. С. 1434]. Невозможность с помощью неоклассической версии теории стоимости объяснить феномен денег является следствием того, что рассмотрение отношений и связей субъектов рынка сквозь призму модели поведения экономического эгоиста не позволяет правдоподобно их описать, так как требуется учитывать ценностно-институциональный аспект их взаимодействий. Критика этой модели возникла уже в период ее появления. Система контрактного права, как показал Э. Дюркгейм, предполагает использование «неконтрактных» регуляторов в виде социальных норм [15]; из этого исходят сегодня и представители институционализма, возникшего на основе работ Т. Веблена, а также многие критики модели *homo economicus*.

Деньги выполняют свойственные им функции, поскольку выступают общепринятыми данным сообществом. Фундаментальная особенность денег состоит в том, что они являются общественным феноменом, специфическим социальным институтом [17]. С помощью денег формируются экономические связи на микро- и макроуровне, что требует и признания институциональной природы этих связей, а также отказа от неоклассической версии теории стоимости и цены. Однако в экономическом мейнстриме данная версия сохраняется, поэтому денежные теории стали рассматриваться в рамках макроэкономического анализа. Признание институциональной природы денег способствует

широкому распространению различных теорий, в которых фокусируется внимание на значимости разных аспектов изучения функционирования денежных систем, связанных с использованием неформальных и формальных институтов. Парадигмальная ограниченность разрабатываемых денежных теорий мейнстрима определяется тем, что в связи с опорой на методологический индивидуализм деньги как экономический институт неизбежно выступают необъяснимым, экзогенным феноменом. Поэтому возникают различные версии экзогенной теории денег, хотя сегодня экзогенной принято считать лишь государственную теорию денег.

В настоящее время значительное распространение получила товарная теория денег, сторонники которой полагают, что деньги — это товар особого рода. В неоклассической версии обычно указывается на то, что эволюция рыночных отношений породила неотвратимую тенденцию, в ходе которой выявляются менее обмениваемые блага, что приводит к появлению одного товара, который универсально используется как средство обмена, как деньги [18. С. 26]. Сегодня, как утверждает Й. Хубер, часто происхождение и природа денег интерпретируется так, как это представлено в классической теории, например, у Смита, и в неоклассике — у Менгера (австрийская школа). Согласно данной точке зрения деньги возникают в процессе архаичного бартера для облегчения обмена товарами. Деньги являются товаром и, как любой другой товар, относятся к частной сфере [19. Р. 35]. В товарной теории деньги выступают как специфический неформальный институт; они выполняют свои функции в связи с признанием мерой стоимости золотого стандарта; поэтому деньги рассматриваются как обладающие своей внутренней субстанцией. Однако, как указывает У. Бьерг, для того, чтобы золото выполняло функцию денег, уже должна существовать денежная система, с помощью которой определяется ценность благ [20. С. 111].

Невозможность объяснения в рамках мейнстрима наличия общей ценностной системы, позволяющей субъектам соизмерять ценность благ, способствует отказу от товарной теории денег и активному распространению идей государственной теории, в которой отрицается наличие у денег своей субстанции, имеющей внутреннюю ценность. Так, Г.Ф. Кнапп в государственной, или хартальной теории денег, представленной в его известной работе «Государственная теория денег» (1905 г.), утверждал, что деньги являются юридическим феноменом, их ценность определяется только решениями государственной власти [21]. Сегодня в рамках государственной теории обращается внимание на важную роль государства в формировании денежных систем, зависящих не только от неформальных институтов, но и от формальных. Поэтому деньги выполняют свои функции в соответствии с правилами денежной системы как социального института. Данные правила поддерживаются государством и доверием к нему людей, а также привычкой и верой в покупательную и платежную силу денег [2. С. 8].

Возрастание роли глобализационных факторов существенно усложнило решение проблем регулирования национальной экономики и способствует распространению идей государственной теории денег, представленной в концепции суверенных денег Й. Хубера. В данной концепции фокусируется внимание на значимость создания государством адекватных реалиям институциональных регуляторов, формирующих денежную систему. При этом все деньги выступают как кредитные деньги; их обеспечение определяется результатами экономической деятельности — объемом и качеством товаров и услуг. Деньги приобретают ценность при наличии платежеспособных заемщиков и результатов их труда, а также института поручительства. По мнению Хубера, для поддержания экономической стабильности необходимо радикально изменить денежно-кредитную сферу: банковские кредитные деньги требуется заменить на суверенные деньги, эмитентом которых должен быть государственный центральный банк; большую часть суверенных денег следует предоставлять государственным предприятиям безвозвратно и без процентов; меньшую их часть можно направлять на рынок межбанковского кредитования для обслуживания производительных инвестиций [19].

Использование неоклассического подхода, игнорирующего значимость денег как особого институционального феномена, не позволяет реалистично описывать появление макроравновесия в экономике. Несостоятельность анализа неоклассиками макропроцессов на основе положения о нейтральности денег была признана в ходе эволюции монетарных теорий в прошлом веке, происходившей под влиянием их дискуссии с неокейнсианцами. Следует отметить, что ещё Л. Вальрас сделал несколько безуспешных попыток включить в анализ общего равновесия «предельную полезность денег» [22. С. 246–247]. Однако, как отмечал Й. Шумпетер, не существует такой вещи, как нейтральные деньги; но это понятие оказало ценную услугу, показав свою неприменимость [15. С. 1432–1433].

Большинство классиков, как показывает Т. Хэмфри, считали, что нейтральность денег свойственна краткосрочному периоду, а нейтральность в лучшем случае возможна в долгосрочном периоде [23]. Именно опора во многом на классическую традицию позволила Дж. Кейнсу предложить макроконцепцию, которая опровергает постулаты неоклассической теории и часто рассматривается как кейнсианская революция. При этом выбор единиц измерения он назвал первой из основных трудностей, с которыми столкнулся при разработке своей теории. Кейнс указывал, что ему близка доктрина, согласно которой все производится трудом, поэтому принял единицу труда в качестве единственной физической единицы, необходимой для изучения макропроцессов, наряду с единицами денег и времени [24. С. 161, 302–303]. Как отмечает его ученик П. Дэвидсон, Кейнс считал, что деньги играют важную роль в долгосрочном и краткосрочном периодах, то есть предпочтение

денежной ликвидности не нейтрально. Важным были для Кейнса и неопределенность будущего; это позволило логически обосновать, почему неоклассический закон Сэя не соответствует действительности [25. С. 85].

Кейнсианская традиция представляет собой нечто большее, чем просто описание макроэкономических процессов, способных вызвать недостаточность совокупного спроса и требующих вмешательства государства в экономику. В этой традиции изучение макропроцессов предполагает поворот к идеям классической школы, связанных с признанием значимости денег и влияния институциональной среды на экономическое поведение людей. Однако возникший некейнсианский поворот оказался противоречивым; он во многом сопровождался разработкой подходов, основанных на разном сочетании элементов классического и неоклассического подходов. Данное обстоятельство определяет особенности формирования парадигмальных рамок исследовательских стратегий некейнсианцев, их достоинств и недостатков. В связи с этим важным является прояснение когнитивного потенциала разработанной в рамках классической парадигмы теории денег Маркса, являющегося основателем эволюционного направления их изучения.

**Теория денег К. Маркса.** Денежная теория Маркса разрабатывалась в рамках классического подхода к анализу стоимости как экономико-ценностного феномена. Возникший в прошлом веке антиэтический переворот опирался на «изъятие» этики из работ А. Смита, в результате сложилось отождествление «экономического человека» мейнстрима с «экономическим человеком» А. Смита. Однако Смит и классики политической экономии рассматривали поведение людей как этически ориентированное. Они исходили из того, что для обеспечения устойчивого развития экономики рыночный обмен должен происходить на справедливой, добровольной и взаимовыгодной основе. В отличие от неоклассики в классической теории рыночная цена не является экзогенной переменной, она становится общепризнанной нормой рыночных обменов, зависящей от соотношения спроса и предложения. Поэтому естественная цена рассматривается как возникающая в условиях равновесия справедливая цена; а отклонение от нее рыночной цены выступает как справедливая оценка меновой ценности товара в данной ситуации и средство формирования естественной цены.

Сложившийся в рамках классической школы подход к рассмотрению роли денег в экономике как институциональному феномену, который позволяет на основе установившейся традиции формировать коллективные ценностные представления о рыночной цене, восходит еще к идеям Аристотеля. Его рассуждения сводятся к тому, что деньги (монета) как экономический феномен возникают по уговору между людьми, с их помощью происходит обмен продуктами труда на основе соизмерения выполненной работы и оценивания справедливости обмена. Следуя аристотелевской традиции, А. Смит считал,

что формирование на рынке цен происходит путем использования денег, которые выполняют роль всеобщего эквивалента, поскольку основой меновой стоимости товаров является труд.

Для поиска путей решения современных проблем развития монетарных систем теория денег Маркса имеет особую значимость. Его теория эволюции форм стоимости и денег, как отмечает А.Н. Дубянский, сыграла важную роль в понимании процессов развития капиталистической экономики, хотя, как и любая научная теория, она не лишена недостатков [26. С. 153]. В соответствии с классической парадигмой исходная позиция изучения феномена денег Маркса состоит в том, что процесс рыночного обмена происходит не на основе индивидуалистических предпочтений покупателей и продавцов, а представляет собой общественный процесс обмена. Этот процесс анализируется как закономерное явление, свойственное поведению субъектов экономики на определенной стадии ее развития в связи со сложившимися у них ценностно-нормативными представлениями. Поэтому опосредованный денежной формой рыночный обмен складывается на основе использования общественно значимых, следовательно, объективных мыслительных форм для производственных отношений данного способа производства – товарного производства [27. С. 86].

Происходящее сегодня концептуальное переосмысление представлений о развитии экономики в краткосрочном и долгосрочном периодах сопровождается разработкой подходов, ориентированных на изучение взаимосвязи номинальных и реальных параметров под влиянием ценностно-институциональных факторов. В связи с этим актуализируется значимость разработанного Марксом институционально-эволюционного подхода к анализу денег, на основе которого в отличие от неоклассической версии товарной теории денег он предложил эндогенную теорию, которая создает принципиально иные познавательные возможности для понимания роли денег как особого феномена, относящегося к общественной сфере. В рамках его теории деньги выступают общепризнанной формой проявления стоимости, которая является свойством не отдельного товара, а всей массы произведенных товаров, особым структурным элементом системы товарного производства и обращения.

При разработке денежной теории Маркс исходил из того, что стоимость товара имеет значение основы, только из этого основания могут быть развиты понятия деньги [28. С. 211]. Деньги им рассматриваются как результат эволюции форм стоимости в ходе становления рыночных отношений обмена. Они становятся формой проявления имманентной товарам меры стоимости – рабочего времени [27. С. 104]. Смена форм стоимости и переход к денежной форме приводит к тому, что всеобщая эквивалентная форма срастается в силу общественной привычки с натуральной формой товара – золото [27. С. 80]. Золото как специфический товар приобретает особые общественные

свойства, что позволяет ему выполнять роль денег и создает возможность использовать их бумажный символ. В дальнейшем они выступают в символической форме — простого знака стоимости. Предложенный Марксом подход к анализу денег как специфическому институциональному феномену предполагает, что дееспособность денежных систем обеспечивается с помощью не только неформальных норм, но также и формальных правил, установленных государством. Поэтому он указывает, что общественную значимость бумажный символ денег получает при помощи государственного принуждения — принудительного курса [27. С. 140].

Раскрывая функции денег, Маркс показал несостоятельность закона Сэя, в соответствии с которым неоклассики в XX в. безрезультатно попытались обосновать нейтральность денег. Он писал, что «трудно представить себе что-либо более плоское, чем догмат, будто товарное обращение обязательно создает равновесие между куплями и продажами» [27. С. 123]. В своей теории денег Маркс предложил формулу денежного обращения, учитывающую показатель суммы цен товаров. Этим она, как отмечает В. Бурлачков, выгодно отличается от формул, которые сегодня обычно включают показатель валового внутреннего продукта (ВВП). Классики XIX в. считали, что прирост денежной массы определяется приростом добавленной стоимости. В монетаризме это выражается в денежном правиле: темп роста денежного предложения должен соответствовать темпу роста ВВП. Но потребность в деньгах зависит не от изменения ВВП, а от изменения показателя объема сделок, близкого к ранее распространенному в нашей стране показателю общественного продукта [29. С. 132–133].

При изучении влияния процессов денежного обращения на развитие экономики в краткосрочном и долгосрочном периодах сегодня обращается внимание на исследование Марксом того обстоятельства, что в результате исторического развития товарного производства наряду с простым товарно-денежным обменом, возникают отношения, способствующие превращению денег в капитал. В связи с этим у денег появляется дополнительная функция, что важно учитывать при анализе денежного обращения. Так, рассматривая в первом томе «Капитала» процесс превращения денег в капитал, Маркс показал различные способы увеличения стоимости авансированного капитала. Во втором томе «Капитала» он разработал теорию обращения капитала, в рамках которой раскрыл процесс превращения денежного капитала в другие формы капитала. В связи с этим академик В.И. Маевский указывает, что эти положения Маркса были использованы при построении теории и модели переключающегося режима воспроизводства капитала. В частности, формулировка «феномена капитализации денег» заимствована из его теории превращения «просто денег» в денежный капитал [30. С. 12].

Следуя традиции классической политэкономии, Маркс изучал происходящие в экономике воспроизводственные процессы через призму сложившейся



в ней институциональной системы, которая определяет особенности социально-классовой дифференциации общества и доступе ресурсам, норм экономического взаимодействия различных групп людей, имеющих разные интересы. Он показал, что циклический характер капиталистического воспроизводства, связанный с обновлением основного капитала, сопровождается периодическими кризисами. В погоне за прибылью, как писал Маркс, с одной стороны, капиталист стремится увеличить предложение товаров, а с другой – сдерживает зарплату и спрос на товары, что порождает диспропорции между производством и доходами населения. «Конфликт противодействующих друг другу факторов периодически выливается в кризисы, которые всегда представляют собой только временное насильственное разрешение существующих противоречий» [31. С. 273].

Возникшая в рамках классической школы товарная теория денег способствовала появлению представлений о формировании номинальных и реальных макропоказателей. Уже у Монтескье складывается понимание того, что весь мир товаров можно рассматривать в виде совокупного продукта, соответствующей частью которого является каждый отдельный товар. Если всю массу товаров оценивать некоторым количеством денег в виде золота, то каждому из них соответствует определенная доля всей массы золота. Маркс критически отнесся к данному утверждению Монтескье [27. С. 134–135]. Однако при анализе процесса воспроизводства он использует понятие совокупный общественный продукт, выделяя его натурально-величественную и стоимостную форму. В связи с этим деньги могут рассматриваться как общепринятый символ некоторой части стоимости совокупного продукта, которая соответствует доле затрат общественного времени, сложившейся при данном уровне производительности труда.

Разработанный Марксом подход к анализу стоимости и денег основан на формировании у субъектов общей ценностно-нормативной системы, предполагающей экономическое оценивание благ, исходя из затрат общественно необходимого труда; но предложенная система оценивания оказалась незавершённой. Сведение стоимости к количественной оценке затрат общественного труда в соответствии со сложившейся в рамках классической теории традицией определило особенности формирования возникающих проблем при интерпретации стоимости и денег, а также описании денежных систем. При объяснении эволюции денег Маркс указывает, что золото является носителем стоимости, измеряемой затратами общественного времени на его добычу и переработку. Однако остается вопрос об определении реальной стоимости результатов труда, поскольку нельзя измерить величину стоимости через количество труда, если не установлены параметры качественной оценки [26. С. 163]. Фокусирование внимания Марксом на значимости количественных характеристик общественного времени способствовало появлению у него представления о том, что изменение количества денег не влияет на их ценность.

Таким образом, происходящий сегодня поворот в изучении монетарных систем повышает значимость разработанной Марксом институционально-эволюционной теории денег. Однако данная теория содержит ряд противоречий, связанных со сложившейся в рамках классической школы традицией фокусирования внимания на количественном аспекте значимости затрат общественного труда.

**Парадигмальное переосмысление феномена денег.** В макротеориях мейнстрима экономические параметры рассматриваются как некие агрегированные показатели, которые выступают экзогенными, так как являются бессмысленными с позиции методологического индивидуализма. Классическая парадигма исходит из признания этических мотивов поведения субъектов экономики, что позволяет изучать макропоказатели как эндогенные феномены, характеризующие сложную взаимосвязь реальных и денежных измерителей затрат и результатов экономической деятельности с учетом особенностей временного контекста. Вместе с тем в рамках классической теории возникли противоречивые интерпретации структуры общественного продукта. Так, Смит справедливо утверждал, что произведенный общественный продукт выражает затраты труда, осуществленного только в текущем году; однако он предложил рассматривать стоимостную структуру общественного продукта как состоящую из доходов в виде заработной платы, прибыли и ренты. В свою очередь, Маркс указывал, что Смит забывает добавить постоянный капитал, который был употреблен на производство годового продукта; но Маркс не обратил внимание на то, что расходы по воспроизводству потребленного основного капитала выражают часть затрат труда текущего года, которая входит в состав ВВП [6].

Для переосмысления содержательного смысла феномена денег важно учитывать, что аристотелевская трактовка справедливого обмена предполагает обеспечение равенства выполненных работ. Величина выполненной работы зависит не только от количества труда, но и от его производительности. Классики политэкономии акцентировали внимание на то, что при обмене величина выполненной работы устанавливается на основе определения количества затрат труда исходя из сложившегося среднего уровня его производительности (и сложности). Вместе с тем Смит считал годовой труд нации истинным источником богатства, и результаты выполненной обществом полезной работы он рассматривал под углом зрения развития разделения труда и роста его производительности. При этом он фактически устанавливает исходную форму зависимости реальной величины продукта  $Y$  от величины выполненной работы, т.е. от производительности труда  $A$  и затрат совокупного времени общества  $T$ , или  $Y=A \times T$ . К. Маркс также утверждал, что повышение производительности труда совокупного работника приводит к росту совокупного результата полезных работ, большему количеству потребительной стоимости и вещественного богатства [27. С. 50, 55].

Для понимания особенностей формирования складывающейся в обществе ценностно-экономической системы, позволяющей сравнивать с помощью денег стоимость всех товаров, важно учитывать, что денежная оценка совокупного продукта общества  $Yp$  зависит от его реальной величины  $Y$  и покупательной способности денежной единицы  $P$ , т.е.  $Yp = P \times Y$  или  $Yp = P \times A \times T$ . Используемая в экономике денежная единица  $Mu$  является эквивалентом некоторой части созданного валового внутреннего продукта, величина которой определяется сложившейся покупательной способностью денежной единицы  $P$  и соответствующей величиной части реального продукта  $Yu$ , т.е.  $Mu = P \times Yu$  или  $Mu = P \times A \times tu$ , где  $tu$  – величина общественного времени, необходимого для производства реального продукта  $Yu$ .

Таким образом, для преодоления трудностей интерпретации феномена денег необходимо учитывать, что в соответствии с логикой Маркса деньги являются общепринятым измерителем некоторой величины выполненной субъектом экономики полезной работы и созданной в связи с этим эквивалентом соответствующей части стоимости совокупного продукта, затраты общественного времени на производство которой зависят от уровня производительности общественного труда (ценности времени). Выражая взаимосвязь качественных и количественных характеристик параметров экономической деятельности, деньги выступают реальным феноменом. Выполняя роль всеобщего эквивалента, они позволяют оценивать складывающиеся во времени и пространстве различия в создаваемой ценности благ, обусловленные разной величиной выполненной полезной работы. На данной основе появляется возможность более реалистично интерпретировать другие функции денег – функцию средства обращения, средства платежа по долговым обязательствам и контрактам, средства накопления (хранения запаса общей покупательной способности) и мировых денег.

Сложившаяся в рамках мейнстрима традиция понимания государства как субъекта, который находится вне экономической системы и деятельность которого выступает как внешнее вмешательство в неё, способствует разработке государственной теории денег как экзогенного феномена. Вместе с тем соответствующий классической парадигме институционально-эволюционный подход ориентирует на изучение денежной системы, поддерживаемой неформальными нормами и создаваемыми государством формальными институтами. При этом государство требуется рассматривать в качестве особого экономического субъекта, являющегося организатором и координатором трансформации институциональной системы экономики [32]. Важной функцией государства на всех исторических этапах эволюции национальных экономик выступало и поддержание институциональной надежности отношений обмена и денежной системы. Предложенное понимание природы денег ориентирует на изучение эндогенной связи денежной массы и трансформации экономики,

которая определяет динамику производительности экономической деятельности и покупательной способности денег в связи с изменением поведения субъектов, возникающим под влиянием ожидаемых экономических перемен в краткосрочном и долгосрочном периодах.

Деньги являются самостоятельным, а не вспомогательным феноменом; они выступают ключевым инструментом экономического оценивания и выбора производителями на основе сравнения цен и затрат эффективного варианта экономических действий и взаимодействий, способствующих росту создаваемой добавленной стоимости и, в конечном счете, росту производства ВВП. Сегодня часто указывается на то, что использование денег позволяет каждому участнику рынка с учетом наличия в ценах огромного количества информации осуществлять адаптацию своих планов к планам всех других рыночных участников. Кроме того, деньги как социальный институт влияют на другие институты, на создание новых правил и отношений [17]. Вместе с тем понимание уникальной роли денег в содействии координации множества целевых ориентиров субъектов экономики возможно лишь на основе признания в соответствии с классической парадигмой наличия у них общих ценностно-нормативных представлений. Измерение получаемых выгод и издержек с помощью денег позволяет определять предпочтительную модель поведения и конструирования институциональных связей на разных уровнях экономики с учетом последствий изменения деловой среды.

Происходящий отбор конкурентоспособных монетарных теорий во многом определяется своеобразием формирования парадигмальных основ, возникающих в связи с интерпретацией кейнсианской традиции с учетом значимости идей классической школы. Ранние кейнсианцы (Дж. Хинкс, П. Самуэльсон, Ф. Модильяни и Дж. Тобин) предложили так называемый «неоклассическо-кейнсианский синтез», в рамках которого положения неоклассиков соответствовали долгосрочному периоду, но в краткосрочном периоде возникают процессы, описанные Кейнсом. Данная трактовка кейнсианского подхода способствовала возрождению к концу 1960-х годов неоклассического направления, в рамках которого благодаря ведущему идеологу монетаризма Фридмену понятие ожиданий стало играть в макроэкономике центральную роль. На рубеже 1970–1980-х годов появляется волна исследований, ориентированная на радикальный разрыв с теорией Кейнса (Р. Лукас, Р. Бэрроу, Т. Сарджент, Н. Уоллес, Ф. Кюдланд, Э. Прескотт, Дж. Лонге, Э. Плоссер). Новые классики показали ограниченность макротеории, не учитывающей значимость осмысления субъектами меняющейся среды и возникающих на этой основе ожиданий. Однако предложенные модели игнорировали влияние институциональной среды и монетарной политики.

Предпринятые сторонниками кейнсианского подхода усилия по углубленному анализу макропроцессов вызвали рост его влияния во многом благодаря

работам «американской» группы посткейнсианских экономистов (В. Чик, А. Эйхнер, Я. Крегель, Х. Мински, Б. Мур, Дж. Шэкл, С. Вайнтрауб, П. Дэвидсон) [25. С. 83]. Новые кейнсианцы предложили модели, позволяющие объяснить взаимодействия рынков в условиях жесткости цен, а также роль ожиданий и стимулов тех, кто принимает решения об изменении цен. Итогом развития монетарных теорий к концу XX в. стало доминирование в мейнстриме неокейнсианского подхода. В результате, как утверждает Н.Г. Мэнкью, была достигнута контрреволюционная цель – защитить неоклассическо-кейнсианский синтез от нападков неоклассиков [33. С. 92, 95]. Однако, как утверждает П. Дэвидсон, сложившаяся версия макротеории свидетельствует о том, что «кейнсианская революция», если интерпретировать это понятие как разрыв с неоклассическим мышлением, не состоялась [25. С. 83].

Возрождение кейнсианской традиции П. Дэвидсон фактически связывает с поворотом к идеям классической школы, отказом от установок неоклассическо-кейнсианского синтеза и важности изучения макропараметров с учетом влияния институциональных факторов – соглашений о заработной плате и поставках, торговых и кредитных контрактов и др. Он фокусирует внимание на то, что анализ взаимодействия совокупного спроса и совокупного предложения в рамках данной традиции не может проводиться на основе неоклассической теории занятости и заработной платы и предполагает замену принципа ценообразования по предельным издержкам принципом ценообразования по полным издержкам [25], [34]. При этом валовый выпуск выступает как совокупная величина добавленной стоимости и состоит из расходов по выплате заработной платы и валового дохода (валовой прибыли) от капитала, включающего амортизационную составляющую (называемую Дж. Робинсон квази-рентой). В соответствии с классической парадигмой в создании стоимости валового выпуска особая значимость придается трудовой деятельности людей, поэтому в изучении движения уровня цен  $P_s$  важную роль выполняет уравнение совокупного предложения  $Z: Z = P_s \times Y = (1 + m^*) \times w \times N$ , где  $Y$  – величина реального совокупного выпуска,  $w$  – расходы на оплату труда одного работающего,  $m^*$  – коэффициент «накидка» на расходы по оплате труда,  $N$  – совокупная численность занятых в экономике. В связи с этим цена совокупного предложения выражает зависимость от соотношения суммы денежных доходов от труда и капитала и производительности труда  $A$ , т.е.  $P_s = (1 + m^*) \times w / A$ , где  $A = Y / N$  – показатель производительности труда, фактически характеризующий величину реального выпуска на единицу затрат совокупного времени.

В рамках кейнсианской традиции П. Дэвидсон предпринимает попытку обосновать появление одной «абсолютной цены» в качестве всеобщего масштаба, к которому приспособляются все остальные цены [34. С. 411]. Неокейнсианцы макропараметр производительности труда интерпретируют упрощенно, как агрегированный факторный показатель. В связи с этим

П. Дэвидсон особое внимание обращает на различие между ролью заработной платы и ролью всех остальных цен, которое носит не количественный, а принципиальный характер. Он указывает, что контрактные обязательства привязываются к цене поставляемых товаров; в ее основе лежит соотношение между заработной платой и производительностью труда. Среди всех институциональных соглашений договор, регулирующий размеры заработной платы, несомненно оказывается наиболее фундаментальным [34. С. 408, 417].

Разработку неортодоксального подхода П. Дэвидсон предлагает осуществлять исходя из соответствующих классической традиции представлений Кейнса о ненейтральности денег в краткосрочном и долгосрочном периодах. При этом функция совокупного предложения  $Z$  фактически интерпретируется как выражающая зависимость ожидаемой выручки предпринимателей от покупательной способности денег  $P$ , производительности труда  $A$  и уровня занятости  $T$ , т.е.  $Z=P \times A \times T$ . Она показывает, что с ростом ожидаемой выручки увеличивается число привлеченных рабочих. Функция совокупного спроса  $D$  выражает расходы покупателей при данном уровне занятости и включает два подмножества:  $D=D1+D2$ , где  $D1$  – все расходы, которые зависят от уровня совокупного дохода, и, таким образом, от уровня занятости  $T1$ , т.е.  $D1=P \times A \times T1$ ;  $D2$  – представляет собой ту часть совокупного спроса, которая определяется спросом на инвестиции и связана с затратами совокупного времени общества  $T2$ , т.е.  $D2=P \times A \times T2$ . Совокупный спрос зависит от доходов, формирующих спрос на потребительские и инвестиционные блага, что определяет возникновение пропорций между двумя подразделениями общественного производства, исследованных Марксом. В этих условиях предприниматели должны иметь возможность финансировать инвестиции, заимствуя средства в банковской системе [25. С. 86–87].

Используемый в рамках классической парадигмы ценностно-институциональный подход к изучению феномена денег способствует выработке не только более содержательного понимания общих основ взаимосвязи совокупного спроса и совокупного предложения, но и ориентирует на выбор модели монетарной политики, адекватной реалиям развития экономики. Сегодня в соответствии с институционально-эволюционной традицией некейнсианцы обращают внимание на то, что деньги всегда используются в рамках определенных социально-экономических отношений, которые порождают разные виды денежных систем под влиянием своеобразия исторического развития отдельных стран [35. С. 76]. В условиях институциональных дисфункций доминирующие группы создают монетарный порядок, позволяющий контролировать финансовые потоки и перераспределять доходы; но механизмы власти при монетарном порядке во многом скрываются [2. С. 15]. Деньги выступают ключевым инструментом власти, с их помощью формируются модели трансформации институтов и взаимосвязи экономических интересов, которые

определяют успешность развития экономики. При этом чем выше складывается уровень дисбаланса экономических интересов, тем больше проблем и негативных процессов возникает в экономике [32].

В 1990-е годы мировая экономика вступила в новую фазу своего развития, связанную с реализацией неолиберального проекта, ослаблением регулирования государством финансовых рынков и ростом в экономике квазиденег. Происходящие после глобального кризиса 2008–2009 гг. попытки реализации макроэкономической политики, основанной на доминировании денежно-кредитных инструментов, свидетельствуют о неудовлетворительности сложившихся макротеорий мейнстрима, их слабой связи с реальными процессами. Сегодня формируется новая волна монетарных исследований во многом под влиянием борьбы мнений противников и сторонников «современной денежной теории» (Modern Monetary Theory, ММТ), возникшей в конце прошлого века.

Новое неортодоксальное направление в изучении монетарных систем основано на положениях марксизма, посткейнсианства и нового институционализма [36], [37]. Данное направление сформировали экономисты из США – У. Мослер, Р. Рей, С. Келтон, П. Чернева, Дж. Гэлбрейт (сын видного экономиста Дж. Гэлбрейта), а также из Австралии – У. Митчелл и М. Уоттс. Сторонники неортодоксального подхода указывают на то, что несостоятельность макротеорий мейнстрима обусловливается неадекватной интерпретацией роли государства в экономике и абсолютизацией значимости «невидимой руки» рынка. В рамках данного подхода суверенное правительство рассматривается как особый субъект экономики; центральный банк выступает агентом правительства, финансирующим его расходы. Государство обеспечивает полную занятость и экономический рост на основе бюджетных расходов с учетом того, что инфляция возникает при их избыточности в условиях полной занятости; контроль над инфляцией осуществляется с помощью не денежно-кредитной, а налогово-бюджетной политики, изменения налогов и выпуска государственных облигаций. Сегодня сложилось неоднозначное отношение к новой монетарной теории; целый ряд ученых ее поддерживают, но многие выступают с резкой критикой. Вместе с тем в условиях пандемии COVID-19 и угроз развития кризисных процессов наблюдается рост числа ведущих стран мира, в которых используются отдельные рекомендации новой макротеории. Это связано с признанием ограниченности позитивного потенциала денежно-кредитной политики и важности налогово-бюджетных мер, реализуемых в рамках антикризисных программ количественного и кредитного смягчения.

Сложившиеся в российской экономике стагнационные процессы и необходимость разработки адекватного ответа на новые стратегические вызовы порождают настоятельную потребность смены устаревшей модели макроэкономической политики, основанной на абсолютизации значимости денежно-

кредитных инструментов. В контексте происходящего концептуального переосмотра монетарной политики сегодня начинаются и в нашей стране обсуждения рекомендаций современной денежной теории (ММТ); рассматриваются нетрадиционные инструменты монетарной политики, включая так называемые «вертолетные деньги», целевое рефинансирование и другие перспективные инструменты, а также указывается на целесообразность использования гибридных фискально-монетарных инструментов [38]. Формирование монетарной политики важно привести в соответствие с особенностями современного этапа развития национальной экономики. Следует учитывать, что проводимая независимым центральным банком России денежно-кредитная политика, как свидетельствует российская практика прошедшего десятилетия, не способствовала решению не только проблем экономического роста, но и проблем поддержания устойчивости денежной системы; многочисленная критика его политики скорее указывает на обратное. В связи с этим необходимо радикальное переосмысление традиционных представлений о месте и роли центрального банка России в решении макроэкономических проблем.

Развитие монетарных концепций современного мейнстрима определяется особенностями формирования их парадигмальных рамок. Парадоксальность сложившейся ситуации состоит в том, что, с одной стороны, сторонники данных концепций считают невозможным использование неоклассического подхода к анализу феномена денег; с другой стороны, они исходят из признания неоклассической теории стоимости, хотя вопреки сложившейся неоклассической риторики в рамках этой теории невозможно дать обоснование возникновения рыночной стоимости и цены товаров. В связи с этим в мейнстриме получают распространение разные институционально-экзогенные версии монетарных концепций, которые основаны на использовании неокейнсианской теории, включающей элементы классического и неоклассического подходов.

Возникающая в последние годы новая волна конструирования монетарных теорий свидетельствует о возрастании значимости реализации когнитивного потенциала институционально-эволюционной теории денег Маркса, разработанной в рамках классической парадигмы. Предложенный в соответствии с логикой Маркса подход к изучению монетарных процессов развития экономики ориентирован на переосмотр парадигмальных рамок их видения, исходя из наличия эндогенной связи номинальных и реальных параметров, а также рассмотрения денег как общепризнанного символа некоторой величины выполненной полезной работы и соответствующей части ВВП. Современные вызовы, порождённые пандемией коронавируса и системными проблемами, требуют перехода к новой модели экономической политики, связанной с радикальным разрывом с неоклассическим мышлением и использованием идей классической парадигмы. В связи с этим возникает возможность отказа от представлений о почти всеисильности денежно-кредитных инструментов



и учета особой значимости проведения государством налогово-бюджетной и институциональной политики, ориентированной на формирование соответствующего реалиям справедливого баланса частных и общих интересов.

### Литература

1. *Гринберг Р.* Какой будет новая модель экономического развития? // Мир перемен. Международное научно-общественное журнал. 2020. № 2. С. 5–8.
2. *Ефимов В.М.* О двух типах социальных порядков. Ч. 1 // Вопросы теоретической экономики. 2018. № 1. С. 7–25.
3. *Lawson T.* The Constitution and Nature of Money // Cambridge Journal of Economics. Oxford University Press. 2018. Vol. 42. No 3. P. 851–873.
4. *Кирдина-Чэндлер С.Г.* О деньгах и социальных порядках (размышления над статьей В.М. Ефимова) // Вопросы теоретической экономики. 2019. № 2. С. 32–42.
5. *Худокормов А.Г.* Новые данные о «третьем кризисе» экономикс // Вопросы политической экономии. 2021. № 1 (25). С. 103–125.
6. *Бирюков В.* Дуалистическая теория стоимости и особенности изучения экономики как сложной системы // Общество и экономика. 2021. № 10. С. 20–40.
7. *Баумоль У.* Чего не знал Альфред Маршалл: вклад XX столетия в экономическую теорию // Вопросы экономики. 2001. № 2. С. 73–107.
8. *Пирс А.* Теория спроса, рента и суверенитет потребителя // Современная экономическая мысль // М.: Прогресс. 1981. С. 317–358.
9. *Винер Дж.* Концепция полезности в теории ценности и ее критики // Вехи экономической мысли. Теория потребительского поведения и спроса. Т. 1 // СПб.: Экономическая школа. 2000. С. 78–116.
10. *Reder M.W.* Studies in the Theory of Welfare Economics // New York: Columbia University Press. 1947. 208 p.
11. *Scitovsky T.* Welfare and Competition // London: Allen and Unwin. 1952. 457 p.
12. *Полтерович В.М.* Становление общего социального анализа // Общественные науки и современность. 2012. № 2. С. 101–111.
13. *Эрроу К. Дж.* К теории ценового приспособления // Теория фирмы // СПб.: Экономическая школа. 1995. С. 432–447.
14. *Некипелов А.Д.* Кризис в экономической науке – природа и пути преодоления // Вестник Российской академии наук. 2019. Т. 89. № 1. С. 24–37.
15. *Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда // М.: Канон. 1996. 432 с.
16. *Шумпетер Й.* История экономического анализа / Пер. с англ. под ред. В.С. Автономова, в 3-х т. Т. 3 // СПб.: Экономическая школа. 2001. 688 с.
17. *Davis A.E.* Money as a Social Institution. The Institutional Development of Capitalism // London: Routledge. 2017. 208 p.
18. *Мизес Л. фон.* Теория денег и кредита // Челябинск: Социум. 2012. 808 с.
19. *Huber J.* Sovereign Money. Beyond Reserve Banking // London: Palgrave Macmillan. 2017. 206 p.
20. *Бьерг У.* Как делаются деньги? Философия посткредитного капитализма // М.: Ад Маргинем Пресс. 2018. 312 с.
21. *Дубянский А.Н.* Государственная теория денег Г. Кнаппа: история и современность // Вопросы экономики. 2015. № 3. С. 109–125.
22. *Селигмен Б.* Основные течения современной экономической мысли // М.: Прогресс. 1968. 600 с.

23. *Humphrey T.M.* Nonneutrality of Money in Classical Monetary Thought // *Economic Quarterly*. 1991. Vol. 77. No. 2. Federal Reserve Bank Richmond. P. 3–15.
24. *Кейнс Дж. М.* Общая теория занятости, процента и денег // Антология экономической классики. Т. 2 // М.: ЭКОНОМ. 1993. С. 137–424.
25. *Дэвидсон П.* Посткейнсианская школа в макроэкономической теории // *Вопросы экономики*. 2006. № 8. С. 82–101.
26. *Дубянский А.Н.* Теория денег Маркса: исторический анализ // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика*. 2019. Т. 35. Вып. 1. С. 153–169.
27. *Маркс К.* Капитал. Т. 1. // М.: Политиздат. 1988. 981 с.
28. *Маркс К.* Капитал. Т. 3. Ч. 2. // М.: Политиздат. 1986. 1080 с.
29. *Бурлачков В.* Воспроизводство и монетарная сфера // *Вопросы экономики*. 2009. № 5. С. 129–135.
30. *Маевский В.И.* О базовых предпосылках не-нейтральности денег в экономической теории // *Journal of Institutional Studies*. 2021. Vol. 13. № 1. С. 6–19.
31. *Маркс К.* Капитал. Т. 3. Ч. 1. // М.: Политиздат. 1986. 508 с.
32. *Бирюков В.* Ценности, институты и экономическое развитие // *Общество и экономика*. 2020. № 4. С. 5–24.
33. *Мэнкью Н.Г.* Макроэкономист как ученый и инженер // *Вопросы экономики*. 2009. № 5. С. 86–103.
34. *Дэвидсон П.* Посткейнсианская теория денег и проблема инфляции / Современная экономическая мысль // М.: Прогресс. 1981. С. 398–429.
35. *Харрис Л.* Денежная теория // М.: Прогресс. 1990. 750 с.
36. *Mitchell W., Wray L.R., Watts W.* Macroeconomics // London: Macmillan; Red Globe Press. 2019.
37. *Андрюшин С.А.* Деньги – это творение государства или рынка? (О «современной денежной теории», изложенной в учебнике У. Митчелла, Л.Р. Рея и М. Уоттса «Макроэкономика») // *Вопросы экономики*. 2020. № 6. С. 121–134.
38. *Горюнов Е.Л., Дробушевский С.М., Мау В.А., Трушин П.В.* Что мы (не) знаем об эффективности инструментов ДКП в современном мире // *Вопросы экономики*. 2021. № 2. С. 5–34.

**Vitalij Biryukov** (e-mail: sciencebv@gmail.com)

Grand Ph.D. in Economics, Professor,  
Omsk Academy of Humanities  
Russian Federation (Omsk, Russia)

## PARADIGMATIC FRAMEWORK FOR THE DEVELOPMENT OF MONETARY THEORIES: FEATURES OF FORMATION

The article discusses the features of the formation of the paradigmatic framework for the development of monetary theories. The neoclassical impasse in the development of the theory of value and the paradigmatic limitations of the monetary theories of the mainstream are shown. The specificity of the cognitive potential of K. Marx's institutional-evolutionary theory of money, proposed within the framework of the classical paradigm, is revealed. On this basis, the features of rethinking the paradigmatic

framework for the study of monetary issues in the context of using the ideas of the classical tradition are considered.

**Keywords:** value theory, money, monetary theory, macroeconomics, classical paradigm, ethics, institutions.

**DOI:** 10.31857/S020736760018277-3

© 2022

**Юрий Князев**

доктор экономических наук, профессор,

главный научный сотрудник

Института экономики Российской академии наук (г. Москва, Россия)

(e-mail: kyuk151@rambler.ru)

## МАРКСИЗМ VERSUS МАРЖИНАЛИЗМ

В статье изложены возражения против оценок английского ученого Ф. Уикстида и российского исследователя Р. Капелюшников теории К. Маркса как якобы ошибочной в сравнении с победившим ее маржинализмом. Автор приводит собственные доводы в доказательство жизненной силы марксизма, давшего комплексную научную критику капитализма и показавшего его эксплуататорскую сущность и историческую обреченность как несправедливого и антигуманного общества.

**Ключевые слова:** марксизм, маржинализм, Ф. Уикстид, Р. Капелюшников, критика капитализма.

**DOI:** 10.31857/S020736760018278-4

Статья Р.И. Капелюшников «Маржинализм и марксизм: первая встреча»<sup>1</sup> вновь обращает нас к, казалось бы, давно утихшему спору сторонников этих двух течений экономической мысли. Этот шаг автора статьи, видимо, объясняется какими-то его личными соображениями, но объективно свидетельствует, на наш взгляд, о неуверенности маржиналистов в своей окончательной победе над марксизмом сегодня, когда капитализм все больше подвержен жестоким испытаниям и идеи Карла Маркса становятся снова популярными во всем мире. Поэтому предпринимаются попытки в очередной раз дискредитировать марксизм, противопоставив ему якобы одержавшую над ним окончательную победу теорию, опровергающую марксистскую научную критику капиталистического строя, а по сути, являющуюся его неприкрытой апологией.

Вышеназванная статья посвящена изложению работы Филиппа Уикстида «“Das Kapital”: a Criticism», опубликованной через семнадцать лет после выхода в свет первого тома «Капитала» и якобы опровергающей теоретические устои марксизма. Обратимся к конкретной аргументации Уикстида и других сторонников маржинализма, на которой строятся их возражения против основополагающих положений марксистской теории.

Неприятие трудовой теории стоимости обосновывается адептами теории предельной полезности разными возражениями против самой возможности измерения меновой ценности товара (или его стоимости) затраченным на его производство человеческим трудом. В частности, они указывают на наличие

---

<sup>1</sup> Капелюшников Р.И. Маржинализм и марксизм: первая встреча // Вопросы экономики. 2021. № 2. С. 102–132.

вещей, имеющих большую ценность при обмене, но не являющихся делом рук человека (случайно найденного слитка золота, например), или ценящихся несравненно выше реально вложенного в них труда (подлинных картин древних живописцев). Самым простым ответом на этот довод может быть известное выражение, что исключения лишь подтверждают правило.

Более серьезным доводом против трудовой теории стоимости является ставшее общепринятым утверждение о якобы совершенном Марксом «логическом сальдо», «прыжке» в его рассуждениях, когда он вслед за признанием абстрактного и однородного человеческого труда всеобщей мерой стоимости товара уточняет, что «труд не считается, если он не является полезным» (формулировка Уикстида). С нашей же точки зрения, нет оснований считать это уточнение парадоксальным. Точно так же, как в физике при исчислении работы учитывается только та сила, которая перемещает груз на определенное расстояние (следовательно, сила, толкающая стену, но не сдвигающая ее с места, не учитывается), рынком признается только та часть содержащегося в товаре труда, которая является общественно полезной. Следовательно, произведенный трудом товар, не нашедший сбыта и потому ставший бесполезным для людей, вообще не обладает никакой стоимостью, сколько бы индивидуального труда ни было израсходовано на его изготовление.

Марксистское положение о том, что реальную величину стоимости товара определяет не любой труд, а только общественно необходимый, действительно является ключевым для понимания глубинного механизма функционирования категории трудовой стоимости в рыночной экономике. Эта не логическая, а реальная метаморфоза становится полностью понятной только при чтении третьего тома «Капитала», где рассматривается не просто меновая, а рыночная стоимость, выявляемая как результат реального соотношения между спросом и предложением каждого товара. В первом же томе товар рассматривается только как предмет обмена равных стоимостей в условиях простого (еще не капиталистического) товарного производства, но уже в этом качестве в нем обнаруживаются противоречия, обостряющиеся в развитой капиталистической экономике.

Почему именно труд стал для Маркса той общей субстанцией, которая присутствует во всех товарах и позволяет им обмениваться в определенной пропорции, несмотря на разнообразие их потребительских свойств? Только потому, что он анализировал именно товарное производство, характерное для капитализма, где вещи производятся не для себя, а для обмена с использованием преимуществ разделения труда. Маркс хорошо понимал, что именно труд является стержнем любого товарного производства, будучи создателем любых товаров и основой для их эквивалентного обмена, и поэтому его подход к критике политической экономии капитализма отличается ярко выраженным трудовым монизмом.

Маржиналисты считают, что помимо того, что все товары являются продуктами трудовой деятельности человека, им присуще еще одно общее свойство, состоящее в том, что любой товар, отличающийся от других уникальными потребительскими свойствами, обладает не только конкретной, но также и абстрактной полезностью (полезностью как таковой). Именно это общее свойство товаров отмечает Уикстид и вполне закономерно считает: «...Поэтому нельзя утверждать, что у них не остается ничего общего, кроме единственного свойства быть продуктами труда», ...поскольку свойство быть полезными у них тоже остается. В данном отношении все товары также не отличаются друг от друга»<sup>2</sup>.

Бесполезно гадать, почему Маркс проигнорировал это очевидное общее свойство товаров, подлежащих обмену и потому обладающих полезностью для своих покупателей. Наверное, потому, что в отличие от труда, количество которого поддается измерению разными простыми способами (учитывая длительность трудового акта, его интенсивность и профессиональную сноровку, расходуемую физическую энергию и т.п.), Маркс не знал способа измерения абстрактной товарной полезности, который был найден позже математиками-маржиналистами. Однако то, что каждый товар имеет свою предельную полезность, которая, в конечном счете определяет его цену на рынке, не отменяет действия объективного закона стоимости, основанного на признании абстрактного труда общей субстанцией всех товаров.

Трудовая теория стоимости имеет перед теорией предельной полезности то преимущество, что рассматривает стоимость товара как реальную, теоретически измеримую, но неуловимо изменчивую (а потому практически неосязаемую) субстанцию в отличие от эфемерной абстрактной полезности, у которой даже теоретически нет единицы измерения и которая выявляется только сложными математическими вычислениями. В тех случаях, когда производство не является массовым и обмениваются единичные продукты, нет возможности для формирования цены на основе последнего купленного товара и, следовательно, невозможен расчет предельной полезности. А это значит, что претензия маржиналистов на всеобщность их теории не оправдана: то, что при любом продуктообмене, а не только при обмене товарами, решающую роль играет полезность вещи для покупателя, не означает, что ценообразование всегда происходит по принципу предельной полезности, выявить которую за пределами массового товарного производства не представляется возможным.

При ближайшем рассмотрении разница между трудовой теорией стоимости и теорией предельной полезности не столь велика, как это представляется непримиримым критикам марксизма. Ведь в обоих случаях цены формируются на основе текущего соотношения между спросом на товар и его количественным предложением, а значит, обе теории признают один и тот же

---

<sup>2</sup> Цитируется по тексту статьи Капелюшникова, с. 114.

объективный механизм ценообразования. Различие лишь в том, что маржиналисты считают полезность товара для покупателя единственным фактором, влияющим на формирование его цены, а марксисты связывают ценность товара с его трудовой стоимостью, то есть с количеством не фактического, а общественно необходимого (или признанного рынком) всеобщего (в смысле — не конкретного) человеческого труда.

Маржиналистам все равно, каков внутренний механизм формирования стоимости, они созерцают процесс обмена и просто констатируют свершившийся факт, объясняя его чисто внешними обстоятельствами. Для Маркса же труд является основой производства и квинтэссенцией товара. Поэтому он связывает его стоимость именно с трудом и прослеживает трансформацию этой основополагающей категории от простого товарного производства, где живой труд играет главную роль, а средства труда пренебрежительно малы, до оснащенной станками и машинами фабрики, где стоимость модифицируется в цену производства, а затем до расширенного воспроизводства в общеэкономическом масштабе и формирования рыночной стоимости с учетом спроса и предложения. Не удивительно, что эти стоимостные «хитросплетения» непонятны математически мыслящим людям, но именно они объясняют суть экономических процессов. Цена товара является превращенной формой стоимости, отличающейся от последней тем, что она формируется под воздействием множества других особенностей рыночных процессов и чисто субъективных факторов, какими являются индивидуальные вкусы и предпочтения покупателей, ухищрения продавцов, не говоря уже о таком сложном феномене как платежеспособный спрос, который ставит само понятие полезности товара для конкретного потребителя в зависимость не от его индивидуального желания и объективной нужности для него, а от располагаемых им денежных средств. Всеми этими тонкостями пренебрегает теория предельной полезности, которая концентрируется на обмене и концептуально не прослеживает его связь ни с производством, ни с потреблением. В отличие от этого Маркс исходит из основополагающей роли труда в любом производстве и тем более в капиталистическом, где все возрастающее значение получает не только живой, но и опредмеченный, прошлый труд, содержащийся в орудиях производства и используемом сырье, а также интеллектуальный труд, создающий технологические и управленческие инновации. Все эти виды труда учитываются при определении издержек производства, за вычетом которых формируется, как сегодня говорят, добавленная стоимость. И сама экономическая эффективность представляет собой не что иное, как процесс экономии труда во всех его видах и на всех стадиях воспроизводственного процесса. Именно трудовые затраты фактически учитываются в экономических расчетах, а не предельная полезность, не имеющая единицы измерения.

Но если в вопросах рыночного ценообразования маржинализм и марксизм не расходятся принципиально, то все меняется при рассмотрении других, более острых проблем капиталистического способа производства. Непримируемость двух школ проявляется, прежде всего, в разном понимании наемной рабочей силы.

По Марксу, рабочая сила наемного работника, который предлагает ее капиталисту на рынке труда, также является товаром и, следовательно, имеет свою рыночную стоимость. Основываясь на бесспорном факте, что «в современных условиях заработная плата работников простого физического труда стремится к уровню, едва достаточному для выживания их самих и их детей» (на этом, по словам Уикстида, сходятся экономисты практически всех школ)<sup>3</sup>, Маркс объясняет его тем, что при найме работника капиталист стремится покупать его рабочую силу по цене, близкой к ее стоимости, равной минимальным затратам на воспроизводство этой рабочей силы. Эти затраты не могут быть ниже стоимости продуктов питания, одежды и других минимальных жизненных средств, необходимых для выживания работника и членов его семьи, так как в противном случае на рынке труда некому было бы предложить свою рабочую силу. Работник, естественно, стремится получить за свою рабочую силу как можно больше ее минимальной стоимости, но ограничен в своих претензиях наличием чрезмерно высокого предложения со стороны множества желающих найти работу, составляющих постоянную армию безработных. Цена рабочей силы (заработная плата) устанавливается в конце концов на каком-то договорном уровне, но она не может намного оторваться от минимального уровня именно в силу постоянного превышения массового предложения рабочей силы над ее спросом со стороны ограниченного числа капиталистов.

Это строго логическое объяснение в общепринятых рыночных терминах почему-то игнорируется Уикстидом, утверждающим, что «де-факто Маркс ограничивается тем, что просто постулирует равенство ценности рабочей силы количеству труда, заключенному в определенном наборе средств существования, но никак это равенство не объясняет»<sup>4</sup>. Возможно, такое странное заключение обязано тому, что автор смог ознакомиться с материалом только первого тома «Капитала» и не знал о существовании рыночной стоимости, о которой говорится в третьем томе, но вся логика рассуждений Маркса исходит из постулата о том, что на рынке обмениваются товары равной стоимости и субстанцию этой стоимости составляет труд, затраченный на ее создание. Коль скоро наемный работник реально получает в результате своего труда мизерную зарплату, то именно она выражает подлинную стоимость его рабочей силы.

Заявляя, что у Маркса якобы нет никакого объяснения, почему стоимость рабочей силы равна стоимости минимальных средств существования

---

<sup>3</sup> Капелюшников Р.И. Маржинализм и марксизм: первая встреча // Вопросы экономики. 2021. № 2. С. 121.

<sup>4</sup> Там же. С. 123.



работника, и упрекая его в том, что он не предлагает никакого альтернативного мальтузианству объяснения бедности, маржиналисты сами обходят молчанием этот острый социальный вопрос. Маркс же не только констатирует этот общеизвестный факт, но и объясняет его происхождение тем, что наемные работники получают оплату лишь за часть своего труда, равную, по современной терминологии, прожиточному минимуму, а остальное время он трудится бесплатно, и результаты этого дополнительного труда присваиваются капиталистом в виде прибавочной стоимости. Именно этот механизм капиталистической эксплуатации не желают признавать маржиналисты, когда вопреки очевидным фактам подвергают сомнению марксову трактовку, объясняющую относительно низкую стоимость специфического товара – рабочей силы. Это недвусмысленно подтверждает в своей статье и сам Капелюшников: «Но неопределенность ценности рабочей силы означает неопределенность прибавочной ценности, величина которой определяется по остаточному принципу. Ни ценность рабочей силы, ни прибавочная ценность не получают, таким образом, реального объяснения. Как следствие, смысловое ядро всей конструкции – идея эксплуатации труда капиталом – лишается опоры и повисает в воздухе»<sup>5</sup>.

Человеку, не знакомому с полным текстом «Капитала», простительно, на основании только вступительных мыслей Маркса о простом товарном производстве, где еще отсутствует механизм ценообразования на основе взаимодействия спроса и предложения, выносить следующий вердикт: «Маркс не выявил никакого имманентного закона капиталистического производства, согласно которому человек, покупающий рабочую силу по ее ценности, извлекал бы из ее потребления прибавочную ценность (Wicksteed. 1884. P. 409)». Но непростительно игнорировать это современному ученому, имеющему возможность ознакомиться с полной концепцией Маркса в ее логическом и историческом развитии. Сознательное нежелание разобраться в существе дела вместо подтасовки элементарных понятий по незнанию или преднамеренно действительно привело к тому, что «марксистская теория была отнесена за границы академической экономической науки и оказалась вынуждена влачить существование в виде гетеродоксальной школы, малоинтересной для профессионалов»<sup>6</sup>. Однако ни эта радостная для Капелюшникова констатация, ни приведенные им аналогичные высказывания многих маститых ученых не означают, что марксизм потерпел окончательное поражение.

Что это не так, свидетельствуют непредвзятые суждения современных авторов. Сошлемся на оценку наследия Маркса, данную в книге австрийского ученого Х.Д. Курца «Краткая история экономической мысли»: «Ни один другой экономист-философ не оказал такого же мощного влияния на мышление

<sup>5</sup> Там же. С. 125.

<sup>6</sup> Там же. С. 129.

людей»<sup>7</sup>. Рецензируя эту книгу, А.А. Мальцев и А.Г. Худокормов отмечают: «...Прочитав главу о Марксе, читатели смогут освежить знания о содержании теории прибавочной стоимости, насладиться элегантностью трактовки марксистских рассуждений о простом и расширенном воспроизводстве, а также узнать, какое влияние на умонастроение основоположников марксизма оказала стремительная индустриализация США во второй половине XIX века»<sup>8</sup>.

Марксизм дал пока единственное научное объяснение вопиющей социальной несправедливости капиталистического общества. Можно спорить лишь о степени этой несправедливости, о том, прав ли был Маркс, говоря об абсолютном или относительном обнищании трудящихся, о современной трактовке неравенства, но что это неравенство и дефицит справедливости действительно имманентны капитализму как общественно-экономической системе, мало у кого вызывает сомнение. Капитализм неуклонно движется к своему закату, который обязательно наступит как по объективным причинам, так и вследствие неприятия абсолютным большинством человечества его антигуманной сущности.

**Yuriy Knyazev** (e-mail: kyuk151@rambler.ru)

Grand Ph.D. in Economics, Professor,

Chief Researcher,

Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences (RAS)

(Moscow, Russia)

## **MARXISM VS. MARGINALISM**

The paper contains objections by F. Wicksteed, an English scholar, and R. Kapelyushnikov, a scholar from Russia, against K. Marx's theory which is considered by both as erroneous in comparison with triumphant marginalism. The author gives his own arguments to prove a vital force of Marxism which has offered a complex scientific criticism of capitalism, and shown the exploitative nature and historical doom of the latter as an unfair and inhumane society.

**Keywords:** Marxism, marginalism, F. Wicksteed, R. Kapelyushnikov, criticism of capitalism.

**DOI:** 10.31857/S020736760018278-4

---

<sup>7</sup> Курц Х.Д. Краткая истории экономической мысли // М.: Изд-во Института Гайдара. 2020. С. 97.

<sup>8</sup> Мальцев А.А., Худокормов А.Г. Новая жизнь старых идей // Вопросы экономики. 2021. № 2. С. 139.

## Требования к рукописям, представляемым для публикации в журнале «Общество и экономика»

Содержание статьи должно соответствовать тематическим направлениям журнала, обладать научной новизной и представлять интерес для специалистов по соответствующей проблематике.

Объем рукописи не должен превышать 1,5 авторского листа (60 тыс. знаков).

Текст статьи представляется в формате Microsoft Word в соответствии со следующими параметрами: шрифт Times New Roman, размер шрифта – 14 кегль, межстрочный интервал – 1,5. Иллюстративный материал должен быть представлен в форматах **tiff, eps**. Отсканированные изображения должны быть с разрешением не менее 300 dpi для тоновых изображений и не менее 600 dpi для штриховых изображений (графики, таблицы, детали, выполненные чертежными инструментами).

Список литературы приводится в конце статьи в соответствии с принятыми стандартами библиографического описания.

Статью должны сопровождать аннотация (5–10 строк) и ключевые слова на русском и английском языках.

К статье должны прилагаться **сведения об авторе** (авторах) с указанием Ф.И.О. (полностью), ученой степени, ученого звания, места работы, должности, сл. и дом. телефонов, электронного адреса.

Рукописи подлежат рецензированию.

Плата за публикацию с аспирантов не взимается.

Рукописи следует присылать по адресу: [socpol@mail.ru](mailto:socpol@mail.ru)

### Приглашаем авторов для быстрой и удобной подачи статей в журналы РАН воспользоваться редакционно-издательским порталом RAS.JES.SU:

1) пройти процедуру регистрации (указать Ф.И.О., e-mail и задать пароль);

2) в меню «**Мои публикации**» станет активной кнопка «**Заявка на публикацию**», нажав на которую, Вы автоматически попадете на страницу, где будет предложено внести всю необходимую информацию о статье;

3) можно оставить краткий комментарий в поле «**Комментарии для редактора**». Статья будет отправлена в редакцию сразу же после нажатия кнопки «**Отправить редактору**».

Подробная инструкция размещена по ссылке: <https://ras.jes.su/submit-paper-ru.html>

### Оформить подписку на журнал «Общество и экономика» можно следующими способами:

1. на печатную версию журнала можно подписаться на сайте ГАУГН-Пресс во вкладке Журналы РАН <https://press.gaugn.ru/journals-ras/oiie/>;

2. на электронную pdf-версию журнала оформить подписку можно на сайте журнала <https://oiie.jes.su/> или на редакционно-издательском портале Журналы РАН <https://ras.jes.su/oiie/>;

3. через подписной каталог Почты России.

Подписано к печати 18.01.2022 г.

Тираж 150 экз. Зак. 12/1а. Цена свободная

70\*100<sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Уч.-изд. л. 17.5

---

Учредители: Российская академия наук,  
Международная ассоциация академий наук  
Адрес редакции: 117218, г. Москва, Нахимовский проспект, д. 32, офис 1027.  
Тел. (499)-128-79-16  
E-mail: [socpol@mail.ru](mailto:socpol@mail.ru)

---

Издатель: Российская академия наук  
20 экз. распространяется бесплатно  
Исполнитель по контракту № 4У-ЭА-134-21  
ООО «Интеграция: Образование и Наука»  
105082, г. Москва, Рубцовская наб., д. 3, стр. 1, пом. 1314  
Отпечатано в ООО «Институт Информационных технологий»