

© 2022

Даниэль Камари

независимый эксперт (г. Москва, Россия)

(e-mail: danikamari@mail.ru)

КОМПЕТЕНЦИИ В НОВОЙ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Организационные инновации в компаниях и государственных учреждениях двигают общество в определенном направлении. Крупнейшие международные корпорации переходят на самоуправленческую модель и на самоуправляемые «команды» (группы сотрудников). Однако эффект от такого ускоренного перехода показывает, что эта модель создает нестабильность на рынке труда.

Ключевые слова: компетенции, самозанятость, труд, рабочие часы, оптимизация.

DOI: 10.31857/S020736760021494-2

Интерес к показателям эффективности рынка труда не всегда стоял на первом месте, он возник относительно недавно. О пространственном дисбалансе распределения рабочей силы, об общем снижении темпов производительности и росте безработицы заговорили с началом ускорения оптимизационных процессов в 90-х гг. XX века. Пандемийный кризис придал проблемам в трудовых отношениях угрожающий характер. По всему миру было суммарно потеряно 8,8% рабочих часов, что эквивалентно потере 255 млн рабочих мест [13]; закрылось рекордное количество малых и средних предприятий. Наиболее болезненно это ощутили в Евросоюзе. Там малое предпринимательство обеспечивает работой свыше 65% трудоспособного населения. Еврокомиссия, с одной стороны, приводит данные, согласно которым декларации о банкротствах малых и средних предприятий в 2020 году во время локдауна уменьшились, но, с другой стороны, утверждает, что доходы 57% предприятий упали в связи с пандемией [6, pp. 53–54, 32–33]. С таким типом падений европейские предприятия еще не сталкивались. В отдельных странах, как, например, в США, безработица во время карантинных ограничений в 2020 г. достигла 14,8%. Уже не приходится говорить о том, насколько это сказалось на благосостоянии граждан, которые были вынуждены сильно сократить все виды личных расходов. Нет никаких сомнений в том, что это дало толчок к усилению социальной стратификации.

Сопровождается все это конкуренцией и конфликтностью в трудовых отношениях. Наиболее типичный конфликт возникает между работодателем и работником. Он связан с невыплатой зарплаты и ущемлением трудовых прав. Вред от такого взаимодействия очевиден – это материальный ущерб. Работодатель вынужден чаще обычного находить замену и снова отлаживать систему взаимодействия работников. Кризис вертикального взаимодействия подталкивает общество к развитию горизонтальных форм, в том числе путем самоорганизации.

В некоторых компаниях уже применяются принципы самоуправления и самоорганизации для повышения эффективности деятельности организации. До последнего времени в основном это были ритейл и ИТ-компании. Постепенно к этой модели переходят такие гиганты, как *Дженерал Электрикс*. Самоуправленческая модель существует за счет постоянно обновляемого притока молодых кадров от 18 лет. Сотрудники в возрасте от 25–40 лет составляют больше 55% от всего состава персонала крупнейших компаний, использующих самоуправленческую модель. В среднем в крупнейших ИТ-компаниях персонал в год увеличивается на 5 тыс. человек.

Наша цель сводится к выяснению, насколько самоуправленческая модель эффективна и способствует ли она развитию компетенций кадров в организациях.

Теория самоуправленческой модели развития. Как ни странно, внимание к трудовому самоуправлению возникло ещё в середине XX в. Эрик Трист, Фред Эмери и Кен Бэмфорт, изучив условия работы шахтеров, пришли к выводу о необходимости изменений условий труда работников и решения организационных противоречий внутри производства. Так, они решили, что должна существовать определенная гибкость в производственных отношениях. По их мнению, этого можно достичь путем создания небольших автономных трудовых групп [17, pp. 37–38]; высокая производительность должна сочетаться с благоприятными условиями труда. Все это через какое-то время выразилось в теории социотехнических систем, которая предполагает гармонизацию человеческой деятельности и работы машин. Взгляды британских учёных оказали большое впечатление на европейское сообщество, но в то время хорошие результаты были получены вследствие государственной политики по национализации: с 1946 по 1949 гг. удалось сильно сократить безработицу и поднять производительность труда [14, pp. 19–21].

В 70-х гг. Т. Каммингс и П. Гудман продолжили изучение влияния самоорганизации на продуктивность организации [12, pp. 625–634]. Они считали, что одной из основных черт самоуправляемой группы (команды) является разделение обязанностей между ее членами на исполнительские и контрольные; в то же время они не отрицали необходимость внешнего контроля. Именно они сформировали концепцию самоорганизации в том виде, в котором мы её сейчас знаем. Впоследствии концепция самоорганизации рассматривалась с разных ракурсов, однако до сих пор неясно, что является основным двигателем возникновения самоуправления: развитие навыков и компетенций сотрудников или реорганизация. Нет единого мнения по этому вопросу и в академическом сообществе.

Американский экономист Тимоти Бреснахан считает, что технологические и организационные вопросы взаимодополняют друг друга [9, pp. 34–35]. Однако сторонники необходимости реорганизации путем ускоренного внедрения самоуправленческой модели в основном опираются на показатели гибкости и рентабельности такой системы организации труда, которая предполагает

функционирование эффективных договоров и эффективной оплаты труда. Часто такой показатель, как удовлетворенность (*satisfaction*) сотрудников своей работой, берется за основу при анализе пользы от самоуправляемых групп (С. Коэн, Дж. Лэдфорд) [11, pp. 13–43]. Несмотря на то, что некоторые экономисты считают, что кроме удовлетворенности в самоуправляемых компаниях развивается стремление к качеству и продуктивности (С.-Б. Янг, М. Гай, С. Коэн) [20, pp. 531–541], нет основательных доказательств того, что на деле это действительно происходит. Вся концепция держится на представлении об «удовлетворенности» членов самоуправляемой команды.

Не до конца изучена и проблема взаимодействия членов внутри самоуправляемой команды. Есть, например, такие экономисты, как Джо Пауэр и Ди Уодделл, которые справедливо отмечают наличие проблем с управлением и разрешением конфликтов в самоуправляемых группах [18, pp. 244–259]. В команде, где все находится на равных условиях, проявление лидерства со стороны отдельных членов состава может легко привести к разногласиям. Поэтому распределение обязанностей является задачей, чаще всего требующей внешнего вмешательства.

Самоуправляемые группы (команды). Некоторые госкомпании и учреждения сильно спешат с организационными изменениями. В целом, в России государственный сектор по организационным изменениям сильно опережает частный. Эти изменения реально не соответствуют уровню технического и культурного развития российского общества; их невозможно проследить через данные о количестве отработанных часов в неделю и о среднем количестве часов, приходящихся на одного занятого в России. Если в 2010 г. количество отработанного времени на всех видах работ составило 149327 млн человеко-часов, то в 2018 г. эта цифра несущественно снизилась [3. С. 61]. Однако с тех пор значительно увеличилось число вакансий. В 2018 г. их стало на 318 тыс. больше [3. С. 77]. К кризису на рынке труда, выражающемуся в форме нехватки рабочей силы, непричастны технологии, хотя стоит признать, что с середины XIX в., после индустриальных революций, количество часов на одного человека существенно сократилось. Причинами стали ухудшение условий труда и всплеск коррупции.

Опрос, проведенный ВЦИОМ в 2018 г., показал интересную картину: 63% граждан считают, что за соблюдением их трудовых прав следит администрация учреждения или предприятия, 15% – профсоюзные организации и др. [4]. При возникновении глубоких противоречий между работодателем и работником, последний скорее уйдет из организации, нежели будет требовать соблюдения своих прав. Это свидетельствует о том, что уровень незащищенности достаточно высок. Основной удар от такой политики приходится на молодых специалистов, которые начинают свой трудовой путь. Проблема не только в отсутствии доверия к профсоюзам, но и в отсутствии профсоюзов в частном секторе, который из года в год увеличивается. Ещё в 2005 г. 50% от опрошенных

ВЦИОМ граждан заявили о том, что на их предприятиях отсутствуют профсоюзы [1]. Сегодня ситуация гораздо сложнее. Профсоюзов стало значительно меньше. При этом госучреждения и госпредприятия с 2010 г. все чаще обращаются за финансовой помощью к частным инвесторам. Вместе с тем многочисленные опросы показывают, что для россиян на первом месте по важности стоит зарплата. Однако, некоторые американские экономисты, изучив детально влияние организационных инноваций на зарплату сотрудников фирмы, пришли к интересному выводу (С. Блэк, Л. Линч, А. Кривелёва). Они обнаружили, что в самоуправляемых командах часть сотрудников получает больше за счет премиальных выплат, что создает разницу в оплате труда. Из-за этого развивается неравенство [8, pp. 18–21]. Развитие эффективного управления оказалось не столь простым делом, как предполагалось первоначально.

Результат формирования самоуправления отражается на пространственно-территориальном развитии стран и регионов. Как в государственных корпорациях, так и в частных компаниях зарплаты за одну и ту же работу сильно разнятся вне зависимости от отработанного времени и должности. Сотрудники столичных компаний получают в несколько раз больше своих региональных коллег. Проблема оплаты труда остается до сих пор слабым звеном во всей этой концепции.

Самозанятость. Параллельно с развитием самоуправленческих механизмов произошел ряд социальных изменений на микроэкономическом уровне. Изменилось отношение к самозанятости. Все больше европейцев и американцев стали доверять индивидуальному предпринимательству. Бум вокруг этой темы в Европе произошел в 80-х гг. XX в. И хотя в последнее время ажиотаж пошел на спад, тем не менее самозанятость остается в тренде. Любопытно, что в Европе с 2000 г. по 2020 г. количество самозанятых варьируется в пределах 27–28 млн человек [16]. Означает ли это, что за двадцать лет ничего не изменилось? Дать объяснение этому явлению непросто. Вероятно, стоит обратиться к возрастному составу самозанятых. За все эти годы он изменился. Если раньше до 2000 г. самозанятыми преимущественно были граждане старше 30 лет, то в последующие годы их средний возраст снижался. С увеличением гиг-экономики самозанятыми становятся люди без опыта, знаний и навыков. Более того, в США и в Европе стремительно растет число самозанятых без высшего образования. Россия следует этой же тенденции; однако за последний год увеличилось число тех предпринимателей, которые решили стать самозанятыми по причине более комфортного налогообложения. В Европе таких изменений нет, поскольку существует прогрессивная шкала налогообложения. Также в Европе, в отличие от России, самозанятый может нанимать сотрудников. Но при этом как в России, так и за рубежом самозанятый защищен хуже, чем кто-либо другой. Возможности самозанятого ниже, чем у юридических лиц. Сложности могут возникнуть при взятии кредита для развития бизнеса или

ипотеки для приобретения жилья. В России объем доходов самозанятых ограничен. Он не должен превышать 2,4 млн руб. в год. В Европе доходы самозанятых не ограничены. Тем не менее они сильно уступают доходам прочего занятого населения. Наиболее высокая прибыль в качестве самозанятого в 2019–2020 гг. отмечалась в Великобритании и составляла 26,7 тыс. фунтов [7].

Компетенции и самоуправленческая модель развития экономики. Проблемы с ускоренными технологическими изменениями все чаще становятся предметом дискуссий, и это неспроста. Для обеспечения функционирования цифрового общества необходимы кадры, которые постоянно совершенствуют свои компетенции. Например, в настоящий момент в Европе насчитывается приблизительно 6,1 млн программистов. Из этого числа около 850 тыс. находятся в Германии, немного более 800 тыс. в Великобритании, менее 470 тыс. во Франции. Но в связи с бурным развитием технологий этого недостаточно.

Особенно важен тот факт, что в Европе более 12% граждан занимаются предпринимательской деятельностью. Процесс все большего погружения в цифровизацию уже требует от граждан специальных компетенций. Они позволяют им уверенно совершать свои привычные действия в виртуальном пространстве, не опасаясь, например, потери личной информации. Базовые навыки пользования сложными продуктами (*C, Python, Javascript, Java* и др.), навыки программирования для ведения бизнеса и для создания личных программных продуктов – следующий этап цифровизации. Такого уровня достичь достаточно трудно самостоятельно. Большая часть граждан пользуется элементарными программами для оплаты покупок, для прослушивания музыки и т.д. Но даже в крупных европейских компаниях сотрудники проходят курсы повышения квалификации без энтузиазма. Отношение к цифровизации по-прежнему двоякое. Цифровые продукты в мире воспринимаются больше как развлечение, чем как инструменты профессионального развития. В какой-то степени это связано с излишней маркетизацией и коммерциализацией цифровых продуктов.

Однако, не стоит забывать об организационном аспекте. Усиление «горизонтальной» мобильности и наращивание «горизонтальных» связей меняет систему представлений о человеческом развитии. Если иерархическая организация подразумевает, что процесс совершенствования навыков идет от ступени к ступени, то при горизонтальной траектории человеку достаточно подняться на одну ступень, и стимул для совершенствования навыков пропадает, так как небольшой арсенал навыков позволяет достичь поставленной цели. Предел перспектив обозрим. В некоторых случаях обучение длится две недели или ещё меньше. Например, чтобы работать курьером в компании *Amazon* достаточно пройти короткий курс дистанционного обучения. В США на должность программиста принимают людей без высшего образования. Наем скорее основан на навыках, чем на образовании. Вообще, расширение гиг-экономики сильно отражается на образовании. 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, в реальности все наоборот: с 2005 г. более чем вдвое уменьшилось количество обучающихся, получивших среднее образование [2. С. 142–145]. Плохая подготовка кадров на средней и высшей ступени влияет на разделение труда и углубление специализации. Формирование группы узких специалистов и работа в ней требует от сотрудника определенных узких компетенций, которые востребованы и необходимы. В молодом возрасте такие компетенции не сформированы окончательно. Примечательно, что в США, стране с наиболее высоким ВВП, 51% от всего трудоспособного населения меняет работу хотя бы один раз в пять лет, а 30% – один раз в год [15]. Основную часть «летунов» составляют молодые кадры. По сравнению со старшими коллегами, они более чем в два раза чаще меняют работу. Часто причинами становятся конфликты в команде. Согласно данным Центра управления и эффективной организации, 34% конфликтов возникают в среде сотрудников начального уровня [19]. Это происходит из-за нехватки опыта разрешения конфликтов и излишнего стресса. Важное место занимает и борьба интересов между молодыми кадрами. Ущерб от формирования самоуправляемых команд из молодых кадров высок. Ежегодно компании тратят миллионы долларов на то, чтобы решить кадровые вопросы. Поэтому нет никаких сомнений в том, что построение самоуправляемого общества без должного уровня знаний, навыков и отношений будет способствовать ещё большей деградации трудовых отношений и развитию нестабильности на рынке труда.

* * *

Таким образом, горизонтальная модель может быть более эффективной и функционировать гораздо лучше в организациях и в обществе, базирующемся не столько на молодых кадрах, сколько на квалифицированных специалистах среднего возраста. Это связано с тем, что кадры среднего возраста имеют опыт построения стабильных связей, более стрессоустойчивы, имеют широкий круг контактов, лучше умеют защищать свои интересы и свои знания, а также имеют практический опыт применения знаний и навыков в деле. Статистика по увольнениям и приему граждан в разных странах мира свидетельствует о том, что молодые кадры более мобильны и склонны чаще менять работу, чем кадры среднего возраста, которые больше заинтересованы в стабильных доходах.

Тем не менее проблем в «горизонтальном развитии» остается немало. Достойная оплата труда, поиск путей развития компетенций при коротких социальных лифтах, мониторинг самоуправляемых сообществ – все эти вопросы предстоит решить для того, чтобы самоуправленческая модель развития общества заработала.

Литература

1. Профсоюзы и трудящиеся. Любовь без взаимности? Опрос ВЦИОМ 10 мая 2007. URL: www.wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/profsoyuzu-i-trudyashiesya-lyubov-bez-vzaimnosti
2. Россия в цифрах. 2020: Крат. Стат. сб. // Росстат. М., 2020.
3. Труд и занятость в России. 2019: Стат. сб. // Росстат. М., 2019.
4. Трудовые права: кто на страже? Опрос ВЦИОМ 13 июня 2018 г. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9157>
5. Численность требуемых работников на вакантные рабочие места по видам экономической деятельности // Труд и занятость в России. 2011. URL: www.gks.ru/bgd/regl/B11_36/Main.html
6. Annual Report on European SMEs 2020/2021. Digitalisation of SMEs. July 2021. / European Commission. URL: ec.europa.eu/growth/smes/sme-strategy/performance-review_en
7. Average annual self-employment income in the UK in, by decile group 2020. Statista. URL: www.statista.com/statistics/811508/average-annual-self-employment-income-uk/
8. *Black S.E., Lynch L.M., Krivelyova A.* How Workers Fare when Employers Innovate // National Bureau of Economic Research. 2003. Working Paper 9569, pp. 1–38. URL: www.nber.org/papers/w9569
9. *Bresnahan T., Brynjolfsson E., Hitt L.* Information Technology Workplace Organization, and the Demand for Skilled Labor: Firm-Level Evidence // National Bureau of Economic Research. 1999. Working Paper No. 7987, pp. 1–47. URL: www.nber.org/papers/w7987
10. *Buvat J., Crummenerl C., Slatter M., Puttur R., Pasquet L., Van As J.* The Digital Talent Gap. Are Companies Doing Enough? Capgemini Digital Transformation Institute 2017. URL: www.capgemini.com/wp-content/uploads/2017/10/dti_the-digital-talent-gap_20171109.pdf
11. *Cohen S.G., Ledford G.E.* The Effectiveness of Self-Managing Teams: A Quasi-Experiment // Human Relations. 1994. Vol. 47. No. 1, pp. 13–43.
12. *Cummings T.G.* Self-Regulating Work Groups: A Socio-Technical Synthesis // The Academy of Management Review. 1978. Vol. 3. No. 3, pp. 625–634.
13. *Giattino Ch., Ortiz-Ospina E., Roser M.* Working Hours. URL: www.ourworldindata.org/working-hours
14. Great Britain: Coal Mining since Nationalization // Monthly Labor Review. 1950. Vol. 70. No. 1, pp. 19–25.
15. Individuals changing jobs every one to five years in the U.S. 2016–2018. Statista. URL: www.statista.com/statistics/862572/us-employment-market-individuals-changing-jobs-every-one-to-five-years/
16. Number of self-employed people in the EU 2002–2020 / Statista. URL: www.statista.com/statistics/946989/self-employed-persons-in-eu/
17. *Trist E.L., Bamforth K.W.* Some Social and Psychological Consequences of the Longwall Method of Coal-Getting // Human Relations. 1951. Vol. 4. No. 3, pp. 3–38.
18. *Waddell D., Power J.* The Link Between Self-Managed Work Teams and Learning Organizations Using Performance Indicators // The Learning Organization. 2004. Vol. 11. No. 3, pp. 244–259.
19. Workplace Conflict: Statistics that Reveal Its Cost. URL: www.cmoec.com/blog/workplace-conflict-costs/amp/
20. *Yang S.B., Guy M.E.* The Effectiveness of Self-Managed Work Teams in Government Organizations // Journal of Business and Psychology. 2011. Vol. 26, pp. 531–541.

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

COMPETENCES IN THE NEW MODEL OF ECONOMIC DEVELOPMENT

Organizational innovations in companies and government institutions move society in a certain direction. The largest international corporations are moving to a self-managed model and to self-managed teams. However, the effect of this accelerated transition shows that this model creates instability in the labor market.

Keywords: competencies, self-employment, labor, working hours, optimization.

DOI: 10.31857/S020736760021494-2