ВЕСТНИК
Кемеровского государственного университета
полититические, социологические и экономические науки

https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-3-374-381

оригинальная статья

Тенденции институциональной трансформации экономики России и их влияние на качество рабочей силы с позиции производительности труда

Татьяна Алексеевна Бельчик
Кемеровский государственный университет, Россия, г. Кемерово; https://orcid.org/0000-0001-5729-8475; t.a.belchik@mail.ru

Поступила в редакцию 13.09.2021. Принята после рецензирования 04.10.2021. Принята в печать 11.10.2021.

Аннотация: В статье анализируются последствия трансформации качества рабочей силы и производительности труда формальных и неформальных институтов. Среди тенденций институциональной трансформации автором рассмотрены следующие: цифровизация, государственное регулирование и экологизация. Представлено их влияние на рынок труда, трудовое законодательство, образование и государственное управление. Цель исследования – выявление основных тенденций институциональной трансформации и оценка их влияния на качество рабочей силы. Для достижения поставленной цели на основе анализа научной литературы описаны последствия институциональной трансформации качества рабочей силы с позиции производительности труда, сделаны предположения о динамике производительности труда под влиянием институциональных изменений. В качестве методов исследования использованы контент-анализ документов, анализ статистических данных, регрессионный анализ. Результаты исследования могут быть применены при формировании стратегии развития трудовых ресурсов как в рамках компании, так и в масштабах отрасли, региона, страны. При стратегировании трудовых ресурсов важно учитывать глобальные и национальные тренды, способные повлиять на его объект. Повышение качества рабочей силы является залогом успеха в проектах по увеличению производительности труда и оказывает существенное влияние на обеспечение экономического роста и улучшение уровня жизни.

Ключевые слова: цифровизация, государственное регулирование, экологизация, рынок труда, трудовое законодательство, образование, государственное управление, зеленые рабочие места, институты

Цитирование: Бельчик Т. А. Тенденции институциональной трансформации экономики России и их влияние на качество рабочей силы с позиции производительности труда // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2021. Т. 6. № 3. С. 374–381. https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-3-374-381

Введение

Замедление темпов экономического роста, связанное в значительной степени с отсутствием положительной динамики в показателях производительности труда, многие исследователи связывают с низким качеством рабочей силы [1; 2].

Изучение возможности обеспечения социально-экономического развития Российской Федерации за счет трансформации ее институтов является актуальной и активно обсуждаемой темой. Институциональная среда как совокупность институтов и их взаимодействия может и должна обеспечивать условия для достижения национальных целей государства. Вместе с тем на протяжении целого ряда лет сложившаяся институциональная модель социально-экономического развития, рассматриваемая как совокупность положений, отражающих представление государства о желаемом состоянии и направлениях реформирования институциональной среды [3], не обеспечивает должное развитие. Значит, требуется трансформация институтов, которые в данной статье рассматриваются как сложившиеся «правила игры» в обществе, созданные человеком ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между людьми и задают структуру побудительных мотивов человеческого взаимодействия [4]. По мнению П. А. Михненко, такая трансформация уже заложена в реализуемых в настоящее время национальных проектах, а именно она связана с заметным повышением роли института развития человеческого капитала [3].

Выделяют формальные и неформальные институты. К формальным институтам рынка труда относят профсоюзы, службы занятости, контролирующие органы [5], к неформальным – этические нормы и правила, моральные устои, традиции и т. д.

Высокое качество рабочей силы должно обеспечиваться адекватной структурой рынка труда, т. е. специалистам с высшим образованием необходимо предоставить возможность работать по профессии, требующей соответствующего уровня образования. Люди с высоким уровнем квалификации должны пользоваться высоким спросом на рынке труда. С другой стороны, рабочая сила как совокупность физических и духовных способностей человека к труду может обеспечивать высокие показатели результативности при грамотном управлении. Сложившаяся в настоящее время система

© 2021. Автор(ы). Статья распространяется на условиях лицензии Creative Commons Attribution 4.0

социально-трудовых отношений демонстрирует глубокое отчуждение человека от результатов своего труда. Многие люди выполняют работу механически, в какой-то степени формально, без стремления улучшения результатов. Заработная плата как стимул к более производительной работе также не выполняет своих функций в полной мере. У значительного количества работников уровень заработной платы настолько низкий, что говорить о выполнении воспроизводственной и стимулирующей функций не приходится. У других сотрудников чрезвычайно высокий уровень доходов, поэтому дифференциация в оплате труда слабо объяснима. Многие работники осуществляют свою деятельность не с полной отдачей сил, не используют все свои возможности. В этом смысле можно заключить, что в России не сложилась культура высокопроизводительного труда.

Одним из факторов роста производительности труда является повышение качества рабочей силы, понимаемое как совокупность демографических характеристик, показателей здоровья, знаний и навыков, личных качеств. Отсутствие роста производительности труда в ряде отраслей и регионов может свидетельствовать о снижении качества рабочей силы. Однако в ряде случаев мы имеем дело не с низким уровнем качества рабочей силы, а с ее неэффективным использованием. Так, выпускник вуза, получивший высокий уровень образования, попадает в среду, в которой эти знания не востребованы вообще или востребованы не в полной мере.

Появление новых современных технологий в разных областях жизни человека способствует повышению качества рабочей силы. Так, новые технологии в здравоохранении позволили выявить многие болезни на более ранних стадиях, эффективно лечить и победить их. Цифровизация содействовала увеличению темпа распространения и усвоения новых знаний. В связи с научно-техническим прогрессом произошла замена тяжелого физического труда машинами, роботами и т. д. Однако сложившиеся формальные и неформальные институты могут как способствовать развитию качества рабочей силы, так и препятствовать.

В статье объектом трансформации выступают рынок труда, система образования, трудовое законодательство и система государственного управления.

Цель исследования – выявление основных тенденций институциональной трансформации и оценка их влияния на качество рабочей силы. Для достижения поставленной цели необходимо решить две основные задачи: 1) описать последствия институциональной трансформации качества рабочей силы с позиции производительности труда; 2) выдвинуть предположения о ее динамике под влиянием институциональных изменений.

В качестве методов исследования использовались контент-анализ документов, анализ статистических данных, регрессионный анализ.

Результаты

На протяжении всей истории своего развития человечество сталкивается с проблемой гуманизации экономического роста через обеспечение сбалансированности экономических и социальных интересов, а также посредством разумного сочетания частного и общественного. Уроки прошлого показывают, что нет универсального, пригодного для всех стран рецепта для обеспечения данного роста.

В XXI в. в связи с переходом к новому цифровому технологическому укладу возникает опасность, что возможность гибкой настройки параметров промышленного производства может представлять опасность для человечества, если в качестве генеральной цели будут определены только коммерческие интересы (прибыль, рентабельность, производительность). В ближайшее время нас ожидает глубокая трансформация системы подготовки кадров, их распределения и использования. Крайне важно, чтобы общественные интересы, такие как развитие человеческого капитала, поддержка занятости, рациональное природопользование были максимально учтены, а технологический прорыв в экономике для отдельных категорий населения не обернулся социальной катастрофой.

Анализ литературы по теме исследования показал, что научный поиск выявления наиболее существенных тенденций институциональных трансформаций, способных повлиять на качество трудового потенциала, ведется специалистами разных сфер [6]. Созданы коллективы, занимающиеся междисциплинарными исследованиями данной проблемы [7; 8].

В работе нами выделено три тенденции институциональной трансформации:

1) цифровизация [9; 10];
2) государственное регулирование [11; 12];
3) экологизация [13; 14].

Логическая схема построения исследования представлена на рисунке. Далее построено изложение результатов по предложенной схеме.

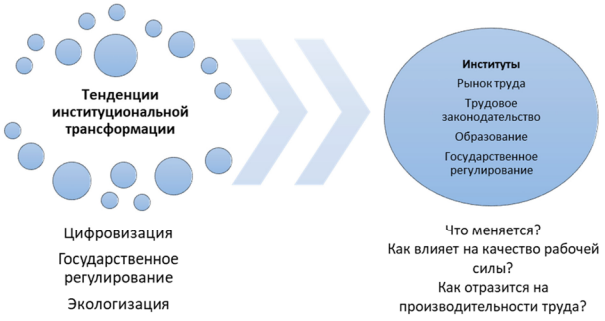

Рис. Логическая схема исследования
Fig. Spider diagram of the research

ВЕСТНИК
Кемеровского государственного университета
полититические, социологические и экономические науки
https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-3-374-381

1. Цифровизация

• *Рынок труда*

С развитием цифровизации возникают новые направления деятельности, новые профессии, виды занятости. При этом увеличивается разрыв между потребностями рынка труда и возможностями системы образования [15]. Появляется опасность перекоса востребованности на рынке труда профессий, которые не могут обеспечить технологический прорыв в стратегической перспективе (блогеры, интернет-маркетологи, консультанты по красоте, стилисты, имидж-мейкеры и т. д.). Высвобождаемые работники в ходе автоматизации ручных процессов могут оказаться трудно подготавливаемыми для новых высокотехнологичных отраслей [16].

Заявленная трансформация работы центров занятости должна решить хотя бы частично данные проблемы и способствовать более точному подбору кадров, а, значит, и формированию более качественной рабочей силы. Важное значение для обеспечения роста производительности труда имеет решение проблемы трудоустройства молодежи по полученной специальности, т. к., обладая значительным объемом знаний, в т. ч. цифровыми компетенциями, но небольшим практическим опытом, они оказываются невостребованными на рынке труда, что приводит к потере мотивации и актуальности полученных знаний, а также к неэффективности самой системы подготовки специалистов.

• *Трудовое законодательство*

И хотя понятие удаленной работы введено в Трудовой кодекс РФ, предстоит сформировать нормативную базу, связанную с организацией труда при работе на дому. Цифровизация меняет требования к должностям и профессиям, возникает необходимость увеличения доли специалистов в области ИТ с соответствующей подготовкой.

Удаленная работа может оказать разнонаправленное воздействие на качество рабочей силы. С одной стороны, использование цифровых возможностей позволяет работодателю экономить на аренде офисных помещений, а высвобожденные ресурсы направлять на обучение персонала, повышение заработной платы. С другой стороны, усложняется контроль за деятельностью сотрудников, что может негативно сказаться на результатах. Требуется высокая мотивация работника к труду.

Благодаря формированию обновленных требований к должностям и профессиям с учетом стратегических ориентиров развития можно ожидать рост производительности труда за счет более высокого качества рабочей силы.

• *Образование*

В условиях цифровизации образование становится доступнее, однако качество может снижаться без адекватного контроля и высокой мотивации с обеих сторон образовательного процесса. Результаты внедрения удаленного обучения в системы общего и профессионального образования еще предстоит осмыслить.

В целом процесс трансформации системы непрерывного образования как института способствует совершенствованию рабочей силы. В настоящее время она должна развиваться на качественно новом уровне. Своевременное получение наиболее актуальных знаний позволяет использовать их в работе для повышения результативности трудовой деятельности работников всех сфер.

• *Государственное управление*

Поскольку в государственном управлении большинство рутинной работы передано компьютеру, сокращается время протекания многих процессов. Рутинные операции, не требующие высокой квалификации, исчезают, следовательно, требования к выполнению творческих (нерутинных) задач возрастают, а, значит, возникает потребность в более высоком уровне подготовки специалистов.

При высвобождении людей за счет автоматизации многих процессов производительность труда в этом секторе возрастет, т. к. один и тот же объем услуг будут оказывать меньшее количество сотрудников. Это возможно при научно-обоснованном кадровом планировании и высокой организации труда.

2. Государственное регулирование

• *Рынок труда*

Трансформация центров занятости как формальных институтов рынка труда – одна из первых тенденций в институциональной трансформации. Предстоит полное переформатирование работы центров занятости. Предполагается, что они возьмут на себя функции разработки перечня перспективных профессий и специальностей и обеспечение государственного заказа на их подготовку. Определение национальных целей развития и целевых показателей их достижения, направленных на развитие человеческого потенциала, также оказывают заметное влияние на функционирование рынка труда. Инициация национальных проектов, четыре из которых напрямую направлены на развитие человеческого капитала (образование, здравоохранение, культура, демография), указывают на вектор изменений в государственном управлении.

Формирование эффективной системы дополнительного образования, возложенное на центры занятости, для обеспечения переподготовки и повышения квалификации работников напрямую положительно может повлиять на качество рабочей силы. Достижение целевых показателей по национальным проектам и обучение современным навыкам (в т. ч. за счет государства) будут способствовать росту производительности труда.

• *Трудовое законодательство*

Определяя роль государственного регулирования вопросов обеспечения гарантий в сфере занятости (условия труда, заработная плата, поддержка семей с детьми, в т. ч. в части трудоустройства, переобучения и т. д.), отметим

необходимость возрождения регулирующей функции заработной платы и обеспечения более тесной связи между ростом эффективности трудовой деятельности и заработком.

Обеспечение занятости, сохранение здоровья и высокой работоспособности рабочей силы через государственное регулирование способствует росту ее качества. Более прозрачное регулирование законодательства в сфере труда на фоне реализации национального проекта «Производительность труда» могло бы способствовать росту производительности труда в стране.

- *Образование*

Совершенствование федеральных государственных образовательных стандартов, системы аккредитации образовательных организаций, определение контрольных цифр приема, формирование системы мониторинга показателей эффективности деятельности образовательных учреждений оказывает существенное влияние на функционирование системы образования. Турбулентность, создаваемая принимаемыми решениями, формирует неустойчивость всей системы образования.

Регулирование норм трудовых затрат (норм времени, обслуживания, численности) в системе образования привели к значительному росту учебной нагрузки на преподавателя, что не способствует ни улучшению качества преподавания, ни качества рабочей силы. Достижение нормативных показателей по соотношению количества обучающихся на одного преподавателя, а средней заработной платы преподавателей со средней по региону формально повышает производительность труда работников образовательных организаций, но может приводить к снижению удовлетворенности и качества работы всех сторон образовательного процесса.

- *Государственное управление*

Внедрение проектного подхода в деятельность Правительства и исполнительных органов обеспечивает более эффективное расходование бюджетных средств и повышает эффективность работы данного института. Обучение проектной деятельности и стратегированию государственных и муниципальных служащих способствует росту их трудового потенциала. Формирование системы измеримых, конкретных, релевантных и достижимых показателей деятельности содействует увеличению производительности труда государственного аппарата.

3. Экологизация

- *Рынок труда*

Рынок труда должен предложить новые рабочие места, где будут использоваться ресурсосберегающие и экологически чистые технологии. Труд людей на таких рабочих местах должен достойно оплачиваться. Сами рабочие места должны обеспечивать безопасные условия труда[1]. Сама занятость при экологизации экономики может расти за счет создания новых рабочих мест, направленных на сохранение лесов, создание новых видов энергии и транспорта. Но, с другой стороны, экологизация экономии может снижать занятость, например, в ресурсоемких отраслях [17].

Создание зеленых рабочих мест однозначно способствует росту качества рабочей силы как в части обеспечения здоровья и работоспособности, так и в части обеспечения достойного труда, связанного с материальным поощрением. Использование более совершенных технологий и стремление исключить негативное воздействие факторов производства на человека будет способствовать сокращению численности работающих, а, значит, росту производительности труда.

- *Трудовое законодательство*

Возможно изменение законодательства в части обеспечения условий труда и предельно-допустимых нагрузок на организм человека. Также может меняться классификация условий труда. Соблюдение экологических норм и правил может быть закреплено законодательно не только для работников, но и для предприятий.

Пересмотр норм в сторону обеспечения достойного труда может способствовать росту качества работы персонала. Увеличение издержек на привлечение трудовых ресурсов в случае ужесточения законодательства может приводить к снижению эффективности использования единицы рабочей силы. Однако в долгосрочной перспективе более здоровое и экологически мыслящее население, обладающее экологической культурой, способно эффективнее расходовать ресурсы и работать производительнее.

- *Образование*

В системе образования на всех ее уровнях необходимо формировать новую экологическую культуру хозяйствования и жизни [18; 19], включающую в себя и здоровый и безопасный образ жизни, и бережное отношение к природе и человеку. Эти идеи должны быть отражены в образовательных стандартах и включены в результаты освоения образовательных программ [20].

Формирование экологической культуры, экологического образования и воспитания однозначно положительно влияет на качество рабочей силы. Воспитанные со школьной скамьи дети с экологичным взглядом на жизнь изначально будут ориентированы на применение самых современных технологий в производстве и наиболее рациональное использование природных ресурсов.

[1] Докл. V. Устойчивое развитие, достойный труд и зеленые рабочие места // Междунар. конф. труда, 102-я сессия. Женева: Международное бюро труда, 2013. С. 37–46. Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_210974.pdf (дата обращения: 14.06.2021).

ВЕСТНИК
Кемеровского государственного университета
полититические, социологические и экономические науки
https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-3-374-381

• *Государственное управление*

Внимание властей должно быть направлено на переход к «зеленой» экономике, основанной на принципах устойчивого развития [21]. Вся система государственного управления должна быть сориентирована на экологичное развитие отдельных территорий и всей страны.

Для проверки гипотезы о влиянии на производительность труда различных факторов использован датасет ИНК[2], содержащий сведения о 83 странах мира, расположенных на разных континентах. В качестве метода был применен регрессионный анализ, в ходе реализации которого получено уравнение регрессии для предсказания зависимой переменной (производительности труда) с помощью независимых переменных:

1) индекс эко-эффективности;
2) будущая ориентация регулирования;
3) прозрачность регулирования;
4) человеческий потенциал;
5) коэффициент неравенства людей;
6) коэффициент бедности;
7) индекс экономической свободы.

Коэффициент неравенства и коэффициент бедности исключены, т. к. их распределения далеки от нормального (значения эксцесса и асимметрии больше 1).

Также с помощью регрессионного анализа определен вклад отдельных независимых переменных в вариацию зависимой переменной.

Регрессионный анализ выполнен с помощью программной платформы IBM SPSS. При построении линейной регрессионной модели использован метод пошагового исключения. Анализ полученных результатов выявил наиболее существенные факторы, влияющие на производительность труда:

1. Индекс эко-эффективности: рассчитывается Йельским университетом (Yale University) и отражает текущее состояние окружающей среды, жизнеспособность экосистемы и результативность деятельности по улучшению экологической ситуации.

2. Будущая ориентация регулирования: рассчитывается Всемирным экономическим форумом, содержится в *The Global Competitiveness Report 2019*[3] и отражает стабильность государственного регулирования, ответственность государства за изменения перед будущими поколениями, поддержку цифрового бизнеса, долгосрочное видение (стратегическую ориентацию), энергоэффективность, использование возобновляемой энергии и защиту окружающей среды (табл. 1).

Табл. 1. Общие сведения о линейной регрессионной модели
Tab. 1. Linear regression model

Сводка для модели[c]				
Модель	**R**	**R-квадрат**	**Скорректированный R-квадрат**	**Дурбин-Уотсон**
2	0,804[b]	0,646	0,626	2,113

Прим.: b – предикторы: (константа); индекс зеленой экономики; будущая ориентация регулирования, баллы 1–100; c – зависимая переменная: производительность труда одним работником в час, доллары.

Качество модели довольно высокое: 66 % дисперсии производительности труда объясняется экологичностью (как мы писали выше) и государственным регулированием, направленным на стратегические интересы общества. Полученная модель показывает: предикторы и зависимая переменная связаны прямой связью. Коэффициенты, отражающие взаимосвязь производительности труда с экологичностью и государственным регулированием,

Табл. 2. Сводка для линейной регрессионной модели
Tab. 2. Summary for the linear regression model

Коэффициенты[a]						
Модель		**Нестандартизованные коэффициенты**		**Стандартизованные коэффициенты**	**t**	**Значение**
		B	**Стандартная ошибка**	**Бета**		
2	(Константа)	–82,631	16,877	–	–4,896	0
	Индекс зеленой экономики	1,115	0,249	0,534	4,483	0
	Будущая ориентация регулирования, баллы 1–100	0,833	0,262	0,379	3,183	0,003

Прим.: a – зависимая переменная: производительность труда одним работником в час, доллары.

[2] Датасеты Института научных коммуникаций. Режим доступа: https://www.archilab.online/data2/gumanizatsiya-ekonomicheskogo-rosta/ (дата обращения: 21.08.2021).

[3] The Global Competitiveness Report 2019: how to end a lost decade of productivity growth, ed. Schwab K. Geneva: World Economic Forum, 2019. 650 p.

равны 0,534 и 0,379 соответственно (табл. 2). Таким образом, уравнение регрессии имеет следующий вид:

Производительность труда на одного работника в час = 1,115 × индекс зеленой экономики + 0,833 × будущая ориентация регулирования – 82,631.

Заключение

В статье были рассмотрены трансформация некоторых институтов и ее влияние на качество рабочей силы с позиции производительности труда. Причинами трансформации автор назвал цифровизацию экономики, экологизацию и государственное регулирование. Анализ публикаций и собственный исследовательский опыт позволили сделать следующие выводы:

1. Институциональные преобразования, обусловленные трансформацией формальных и неформальных институтов, происходят под влиянием изменений и в поведении людей, и в сознании. Отчетливо просматриваются изменения в стереотипах поведения на рынке образовательных услуг и на рынке труда. Эти изменения накладывают серьезный отпечаток на качество рабочей силы и на эффективность ее использования. Для обеспечения позитивных последствий происходящей трансформации для состояния рабочей силы требуется масштабная работа не столько организационного, сколько идеологического, смыслового характера. Это касается и цифровизации, и экологизации, и государственного регулирования. Смыслы для мотивирования работника к более производительной работе невозможно задать распоряжением, приказом, реформой. Смыслы начинают складываться в школе в ходе формирования ответственного отношения к делу, дисциплинированности в выполнении учебных поручений, высокой мотивации к постижению знаний. Затем в профессиональном обучении должна быть продолжена линия, где государственное регулирование и цифровизация не подменяются дистанционным (зачастую формальным) прохождением практик, выполнением заданий и отчетов. Необходимо с учетом новых современных реалий обратиться к формированию культуры высокопроизводительной учебы, а затем и высокопроизводительной работы, бережного и рационального отношения к окружающим людям, природе.

2. Все рассмотренные в статье тенденции и институты играют важнейшую роль в развитии высокого качества рабочей силы. Однако сложившиеся традиции, менталитет и несовершенство законодательства препятствуют использованию современных реалий для повышения качества трудовых ресурсов. Коррупция, привычка работать ради показателей, социальная безответственность как бизнеса, так и работников не способствуют тому, чтобы они осуществляли свою деятельность с полной отдачей сил, знаний и умений. Мотивация трудового поведения требует изучения и грамотного управления.

Конфликт интересов: Автор заявил об отсутствии потенциальных конфликтов интересов в отношении исследования, авторства и / или публикации данной статьи.

Литература

1. Аброськин П. Н. Взаимосвязь стоимости трудовых ресурсов и эффективности их использования на транспорте // Интернет-журнал «Отходы и ресурсы». 2019. Т. 6. № 1. Режим доступа: https://resources.today/PDF/08ECOR119.pdf (дата обращения: 14.06.2021). https://doi.org/10.15862/08ECOR119
2. Ясинский Д. Ю. Содержание понятия «качество рабочей силы» // European Social Science Journal. 2017. № 12-1. С. 106–116.
3. Михненко П. А. От Стратегии-2020 к национальным проектам: трансформация институциональной модели социально-экономического развития // Проблемы теории и практики управления. 2020. № 2. С. 6–23.
4. Норт Д. С. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. Москва: Фонд экономической книги «Начала». 1997. 180 с.
5. Кузьмина А. Г., Кот В. В. Цифровизация как детерминант трансформации институциональной структуры рынка труда // Территория науки. 2019. № 3. С. 41–47.
6. Тетеринец Т. А. Инвестиции в человеческий капитал как фактор формирования инновационной экономики // Економічний вістник університету. 2019. № 41. С. 75–82. https://doi.org/10.31470/2306-546X-2019-41-75-82
7. Никитина Е. Н. Изменение климата в Арктике: адаптация в ответ на новые вызовы // Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. 2019. Т. 12. № 5. С. 177–200. https://doi.org/10.23932/2542-0240-2019-12-5-177-200
8. Берендеева А. Б. Новые социальные и экономические концепции оценки трансформаций российского общества и экономики // Теоретическая экономика. 2019. № 3. С. 12–28.
9. Институциональная трансформация социально-экономических систем в условиях цифровизации: состояние, тренды, проблемы и перспективы / под ред. Ю. В. Вертаковой. Курск: Университетская книга, 2020. 294 с.
10. Санникова Т. Д. Институциональные и ресурсные ограничения на пути решения задачи перехода к цифровой экономике // Вопросы инновационной экономики. 2019. Т. 9. № 3. С. 633–646. https://doi.org/10.18334/vinec.9.3.41059
11. Лихтин А. А. Трансформация государственного управления в условиях цифровизации // Управленческое консультирование. 2021. № 4. С. 18–26. https://doi.org/10.22394/1726-1139-2021-4-18-26

12. Беликова И. П. Управление инновационным развитием в региональной экономической системе: проектный подход. Ставрополь: Секвойя, 2019. 213 с.
13. Вертакова Ю. В., Евченко А. В., Щербаков Д. Б. Зеленая экономика и устойчивое развитие: на пути к «экологизации» государственной социально-экономической политики в условиях институциональной трансформации // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2020. Т. 10. № 5. С. 24–36.
14. Шелудько Е. І. Модернізаційні інструменти інституціонального забезпечення екологізації промисловості // Економічний вістник університету. 2019. № 42. С. 136–149. https://doi.org/10.31470/2306-546X-2019-42-136-149
15. Легай А. В., Мэркэуцяну Т. А., Макарова О. Е. Образование и рынок труда в условиях цифровизации // Цифровая экономика и финансы: мат-лы III Междунар. науч.-практ. конф. (Санкт-Петербург, 19–20 марта 2020 г.) Санкт-Петербург: ЦНИТ Астерион, 2020. С. 68–72.
16. Кашепов А. В. Опасна ли цифровизация экономики для рынка труда // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2020. № 2. С. 58–65.
17. Фролов А. С. Влияние процессов экологизации экономики на занятость населения // Теоретическая экономика. 2020. № 11. С. 99–106.
18. Сухорукова С. М., Погорелый А. М. Экологизация и космизация экономического образования для «цифрового» класса // Экономика и управление инновациями. 2021. № 1. С. 20–28. https://doi.org/10.26730/2587-5574-2021-1-20-28
19. Цверианашвили И. А. Экологизация образования в Швеции в 1980-х–2000-х гг. // Журнал педагогических исследований. 2020. Т. 5. № 4. С. 19–22.
20. Курбатова С. М. Экологизация образования: сущностные аспекты // Вестник Восточно-Сибирской открытой академии. 2020. № 36. Режим доступа: vsoa.esrae.ru/211-1205 (дата обращения: 14.06.2021).
21. Ускова Т. В., Копытова Е. Д. Вектор экологизации современной экономики России: проблемы и направления их решения // Вестник Пермского университета. Сер. «Экономика». 2018. Т. 13. № 1. С. 37–57. https://doi.org/10.17072/1994-9960-2018-1-37-57

original article

Trends in the Institutional Transformation of the Russian Economy and Their Impact on the Quality of the Labor Force from the Perspective of Workforce Productivity

Tatyana A. Belchik
Kemerovo State University, Russia, Kemerovo; https://orcid.org/0000-0001-5729-8475; t.a.belchik@mail.ru

Received 13 Sep 2021. Accepted after peer review 4 Oct 2021. Accepted for publication 11 Oct 2021.

Abstract: The research featured the transformations of formal and informal institutions and their effect on the quality of labor force and workforce productivity. Such trends in institutional transformation as digitalization, government regulation, and environmentalization are known to affect labor market, labor legislation, education, and public administration. The research objective was to identify the main trends in institutional transformation and assess their impact on the quality of the labor force. The methods included a content analysis of documents, an analysis of statistical data, and a regression analysis. The article introduces an extended review of scientific publications, a description of trends in institutional transformation from the standpoint of labor productivity, and a forecast of workforce productivity as affected by the abovementioned institutional changes. The research results can help to plan strategies for personnel development on the business, industrial, regional, and state scale. If strategizing of labor resources is based on relevant global and national trends, it can increase company's performance, ensure economic growth in the region, and improve the living standards of local population.
Keywords: digitalization, government regulation, environmentalization, labor market, labor legislation, education, public administration, green jobs, institutions

Citation: Belchik T. A. Trends in the Institutional Transformation of the Russian Economy and Their Impact on the Quality of the Labor Force from the Perspective of Workforce Productivity. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2021, 6(3): 374–381. (In Russ.) https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-3-374-381

© 2021. The Author(s). This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License

Conflicting interests: The author declared no potential conflicts of interests regarding the research, authorship, and / or publication of this article.

References

1. Abroskin P. N. The relationship between the cost of labor and the efficiency of their use in transport. *Russian Journal of Resources, Conservation and Recycling*, 2019, 6(1). Available at: https://resources.today/PDF/08ECOR119.pdf (accessed 14 Jun 2021). (In Russ.) https://doi.org/10.15862/08ECOR119
2. Yasinskiy D. Yu. The concept of "quality of workforce". *European Social Science Journal*, 2017, (12-1): 106–116. (In Russ.)
3. Mikhnenko P. A. From Strategy-2020 to national projects: transforming the institutional model of socio-economic development. *Problems of management theory and practice*, 2020, (2): 6–23. (In Russ.)
4. North D. C. *Institutions, institutional change and economic performance*. Moscow: Fond ekonomicheskoi knigi "Nachala", 1997, 180. (In Russ.)
5. Kuzmina A. G., Kot V. V. Digitization as a determinant of the transformation of the institutional structure of the labor market. *Territoriia nauki,* 2019, (3): 41–47. (In Russ.)
6. Tsetsiarynets T. A. Investments into the human capital as a factor of innovative economy formation. *Ekonomìčnij vìsnik unìversitetu*, 2019, (41): 75–82. (In Russ.) https://doi.org/10.31470/2306-546X-2019-41-75-82
7. Nikitina E. N. Climate change in the Arctic: adaptation to new challenges. *Outlines of Global Transformations: Politics, Economics, Law*, 2019, 12(5): 177–200. (In Russ.) https://doi.org/10.23932/2542-0240-2019-12-5-177-200
8. Berendeeva A. B. New social and economic concepts of the assessment of transformations of Russian society and economy. *Teoreticheskaia ekonomika*, 2019, (3): 12–28. (In Russ.)
9. *Institutional transformation of socio-economic systems in the context of digitalization: state, trends, problems, and prospects*, ed. Vertakova Yu. V. Kursk: Universitetskaia kniga, 2020, 294. (In Russ.)
10. Sannikova T. D. Institutional and resource constraints on the way to solving the problem of transition to a digital economy. *Russian Journal of Innovation Economics*, 2019, 9(3): 633–646. (In Russ.) https://doi.org/10.18334/vinec.9.3.41059
11. Likhtin A. A. Transformation of public administration in the digital era. *Administrative consulting*, 2021, (4): 18–26. (In Russ.) https://doi.org/10.22394/1726-1139-2021-4-18-26
12. Belikova I. P. *Management of innovative development in the regional economic system: a project approach.* Stavropol: Sekvoiia, 2019, 213. (In Russ.)
13. Vertakova Yu. V., Evchenko A. V., Shcherbakov D. B. Green economy and sustainable development: towards "ecologization" state socio-economic policy in the context of institutional transformation. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment*, 2020, 10(5): 24–36. (In Russ.)
14. Sheludko E. I. Modernizational instruments of institutional support of industry ecologization. *Ekonomìčnij vìsnik unìversitetu,* 2019, (42): 136–149. (In Ukr.) https://doi.org/10.31470/2306-546X-2019-42-136-149
15. Legai A. V., Merkeutsyanu T. A., Makarova O. E. Education and the labor market in the context of digitalization. *Digital Economy and Finance:* Proc. III Intern. Sci.-Prac. Conf., St. Petersburg, 19–20 Mar 2020. St. Petersburg: TsNIT Asterion, 2020, 68–72. (In Russ.)
16. Kashepov A. V. Is digitalization of economy dangerous for labor market? *Aktualnye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk*, 2020, (2): 58–65. (In Russ.)
17. Frolov A. S. The impact of greening the economy on employment. *Teoreticheskaia ekonomika*, 2020, (11): 99–106. (In Russ.)
18. Sukhorukova S. M., Pogorely A. M. Environmentalization and cosmization of economic education for "digital" class. *Economics and Innovation Management*, 2021, (1): 20–28. (In Russ.) https://doi.org/10.26730/2587-5574-2021-1-20-28
19. Tsverianashvili I. A. Greening education in Sweden in the 1980s–2000s. *Zhurnal pedagogicheskikh issledovanii*, 2020, 5(4): 19–22. (In Russ.)
20. Kurbatova S. M. Ecologization of education: essential aspects. *Vestnik Vostochno-Sibirskoi otkrytoi akademii*, 2020, (36). Available at: vsoa.esrae.ru/211-1205 (accessed 14 Jun 2021). (In Russ.)
21. Uskova T. V., Kopytova E. D. Ecologization of modern Russian economy: problems and ways to solve them. *Vestnik Permskogo universiteta. Seria Ekonomika*, 2018, 13(1): 37–57. (In Russ.) https://doi.org/10.17072/1994-9960-2018-1-37-57