

**МОНОГРАФИЯ ПОДГОТОВЛЕНА
АВТОРСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ
В СЛЕДУЮЩЕМ СОСТАВЕ:**

Общая редакция – Епишкин И. А., заведующий кафедрой «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» (далее ЭТиУЧР) РУТ (МИИТ), канд. экон. наук, доцент; Никитин В. Н., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. экон. наук; Шапиро С. А., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. экон. наук, доцент.

Предисловие – Епишкин И. А., заведующий кафедрой ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. экон. наук, доцент; Шеремет Н. М., профессор кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), д-р техн. наук, профессор.

Введение – Шапиро С. А., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. экон. наук, доцент.

Глава 1 – Шапиро С. А., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. экон. наук, доцент.

Глава 2 – Самраилова Е. К., профессор кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), д-р полит. наук, профессор.

Глава 3 – Белкин М. В., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ) канд. экон. наук, доцент; Соловьева Е. В., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ) канд. экон. наук.

Глава 4 – Белкин М. В., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. экон. наук, доцент; Никитин В. Н. доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. экон. наук; Воробьева В. Г., ст. преп. кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ).

Глава 5 – Шеремет Н. М., профессор кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), д-р техн. наук, профессор; Епишкин И. А., заведующий кафедрой ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. экон. наук, доцент; Несова Т. А., зав. кабинетом кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ).

Глава 6 – Бурмистрова М. А., ст. преп. кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ); Никитин В. Н., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. экон. наук; Чурикова О. О., ассистент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ).

Глава 7 – Соловьева Е. В., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. экон. наук.

Глава 8 – Кязимов К. Г., профессор кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), д-р пед. наук, профессор.

Глава 9 – Иглицкая Е. А., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. полит. наук; Макушина Л. В. ст. науч. сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН, канд. ист. наук, доцент.

Глава 10 – Кугушев Р. Р., руководитель аппарата генерального директора «РГ-Девелопмент», канд. экон. наук.

Глава 11 – Ермаков Д. Н., профессор кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), д-р экон. наук, д-р полит. наук, профессор.

Глава 12 – Соловьева Е. В., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ) канд. экон. наук.

Глава 13 – Вешкурова А. Б., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. экон. наук; Самраилова Е. К., профессор кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), д-р полит. наук, профессор.

Глава 14 – Ананченкова П. И., главный редактор журнала «Труд и социальные отношения», канд. экон. наук, канд. социол. наук, доцент.

Глава 15 – Епишкин И. А., заведующий кафедрой ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. экон. наук, доцент; Тихомиров А. Н., первый заместитель начальника Департамента по организации, оплате и мотивации труда ОАО «РЖД», Фроловичев А. И., ст. преп. кафедры «Математика» РУТ (МИИТ).

Глава 16 – Епишкин И. А., заведующий кафедрой ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. экон. наук, доцент; Фроловичев А. И., ст. преп. кафедры «Математика» РУТ (МИИТ).

Глава 17 – Матвеева А. С., ст. преп. кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ); Ярлыкоча З. И., ст. преп. кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ).

Глава 18 – Алексапина Т. В., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. экон. наук, доцент.

Глава 19 – Шобанов А. В., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. экон. наук, доцент.

Глава 20 – Шапиро С. А., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. экон. наук, доцент; Фионова К. В., ст. преп. кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ).

Глава 21 – Шеремет Н. М., профессор кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), д-р техн. наук, профессор; Янелис А. В., ассистент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ).

Глава 22 – Матвеева А. С., ст. преп. кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ).

Глава 23 – Ярлыкова З. И., ст. преп. кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ).

Глава 24 – Самраилова Е. К., профессор кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), д-р полит. наук, профессор.

Глава 25 – Шапиро С. А., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. экон. наук, доцент; Шмидт О. С., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ).

Глава 26 – Фионова К. В., ст. преп. кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ); Зайцев Т. А., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ); Градобоев В. В., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ);

Глава 27 – Осипов Д. В., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. техн. наук.

Глава 28 – Вешкурова А. Б., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. экон. наук.

Глава 29 – Осипов Д. В., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. техн. наук; Епишкин И. А., заведующий кафедрой ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. экон. наук, доцент; Благодатский П. В., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. экон. наук.

Глава 30 – Смагина В. И., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. экон. наук.

Заключение – Шапиро С. А., доцент кафедры ЭТиУЧР РУТ (МИИТ), канд. экон. наук, доцент.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ. Становление и развитие кафедры «Экономика труда и управление человеческими ресурсами».....	9
ВВЕДЕНИЕ	15
РАЗДЕЛ I. Развитие экономики труда как функциональной экономической науки в современных условиях	17
Глава 1. Становление экономики труда как функциональной экономической науки	17
Глава 2. Научные школы в области экономики труда: ретроспективный взгляд и современные направления.....	41
Глава 3. Регулирование социально-трудовых отношений в современных условиях	58
Глава 4. Современные аспекты организации и нормирования труда	78
Глава 5. Проблемы роста производительности и эффективности труда.....	94
Глава 6. Механизмы и формы регулирования оплаты труда.....	107
Глава 7. Проблемы соблюдения государственных гарантий по оплате труда работников.....	127
Глава 8. Современные технологии регулирования рынка труда и сферы занятости населения	138
Глава 9. Содействие занятости населения как средство реализации социальной политики государства	148
Глава 10. Регулирование трудовой миграции в условиях развития цифровой экономики.....	159
Глава 11. Страхование профессиональных рисков в современной России	168

Глава 12. Проблемы социальной защиты населения в современных условиях	187
Глава 13. Особенности формирования и развития человеческого капитала в цифровой экономике	203
Глава 14. Воспроизводство профессиональных компетенций работников в системе ученичества-наставничества.....	217
Глава 15. Сбалансированное управление затратами на персонал в контексте совокупного вознаграждения работников	228
Глава 16. Применение экономико-математических методов при анализе показателей по труду и заработной плате.....	228
РАЗДЕЛ II. Современные аспекты управления человеческими ресурсами в Российской Федерации	255
Глава 17. Современные технологии привлечения и найма персонала.....	255
Глава 18. Проблемы трудовой адаптации в системе управления человеческими ресурсами	268
Глава 19. Современные формы корпоративного обучения руководителей организаций	278
Глава 20. Современные концепции трудовой мотивации в сфере управления человеческими ресурсами.	293
Глава 21. Управление мотивацией персонала по обеспечению качества труда работников.....	313
Глава 22. Формирование и развитие корпоративной культуры организации	326
Глава 23. Повышение групповой эффективности сотрудников в современных условиях.....	337

Глава 24. Конфликты в социально-трудовой сфере: современные тенденции и проблемы	349
Глава 25. Современные методы и модели социально-трудовой диагностики персонала организации.....	367
Глава 26. Управление социальным развитием персонала организации	393
Глава 27. Антикризисное управление персоналом организации.....	406
Глава 28. Оценка и измерение лояльности персонала в организации.....	415
Глава 29. Использование digital-технологий управления персоналом в эпоху цифровой трансформации бизнеса	426
Глава 30. Ключевые проблемы управления человеческими ресурсами в саморазвивающейся организации.....	436
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	447
Список использованных источников и литературы	455

*Издание посвящено 10-летию кафедры
«Экономика труда и управление человеческими
ресурсами» Российского университета
транспорта (РУТ (МИИТ)).*

ПРЕДИСЛОВИЕ

Становление и развитие кафедры

«Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» создана 01 июня 2009 года в составе Института экономики и финансов в соответствии с решением Ученого совета Московского государственного университета путей сообщения (МИИТ) от 20 мая 2009 года.

Первым заведующим кафедрой был доктор технических наук, профессор Шерemet Николай Михайлович. С 2012 года кафедрой руководит кандидат экономических наук, доцент Елишкин Илья Анатольевич.

Кафедра была создана с целью подготовки кадров по специальности 080104 «Экономика труда». В МИИТе в прежние годы было организовано обучение студентов в рамках специальности «Экономика транспорта» с более глубоким изучением вопросов экономики и организации труда. Однако подготовка кадров по специальности «Экономика труда» в вузах железнодорожного транспорта была начата впервые.

В современной экономике важнейшим критерием успеха и эффективности любой компании являются человеческий капитал и высокие результаты труда. Любые инновации должны начинаться с человека, с формирования конструктивных трудовых отношений, с мотивации людей на достижение целей.

Эти сложные вопросы гораздо успешнее решают работники, имеющие специальные знания, умения и ценностные установки – компетенции. Именно их и получают выпускники кафедры «Экономика труда и управление человеческими ресурсами». Основная цель кафедры – реализация комплексных программ подготовки специалистов для транспортной отрасли, повышение квалификации работников транспорта и других отраслей

экономики, проведение актуальных научных исследований в сфере экономики труда и управления человеческими ресурсами.

При обосновании целесообразности подготовки экономистов по специальности 080104 «Экономика труда» ректор МИИТа Б. А. Лёвин отмечал, что подготовка кадров по специальности «Экономика труда» соответствует потребностям транспортных компаний, поскольку основой их успешного функционирования и развития служат гармонично выстроенные социально-трудовые отношения между компетентными, мотивированными работниками, чей труд правильно организуется и справедливо оплачивается.

Для ОАО «Российские железные дороги» (ОАО «РЖД») и других транспортных компаний актуальность подготовки выпускников по специальности «Экономика труда» обусловлена следующими обстоятельствами:

- многоаспектным характером функционирования рынка труда, необходимостью анализа его механизмов и конъюнктуры;
- усложнением связи между производительностью и социальными параметрами труда работников транспорта, между производительностью, удовлетворенностью трудом и удовлетворенностью заработной платой;
- появлением более сложных характеристик, отражающих положение человека в компании: его роль уже не определяется только должностью и уровнем формального образования;
- необходимостью внимания не только к занятым в транспортных компаниях, но и ко всем доступным человеческим ресурсам, в том числе с применением аутсоринга и лизинга персонала;
- возрастанием роли внешней мобильности современных работников по сравнению с внутренней, увеличением контактов с группой работодателей в противовес приверженности одному из них;
- усложнением структуры вознаграждения работников.

Первый набор студентов на кафедре «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» состоялся в 2009 году.

Объявление МИИТа о наборе студентов для подготовки по специальности «Экономика труда» поддержала компания ОАО «РЖД».

В своих телеграммных обращениях руководители профильных департаментов компании ОАО «РЖД» (Департамент по организации, оплате и мотивации труда и Департамент управления персоналом) просили руководителей организаций холдинга «РЖД» принять во внимание при планировании кадрового обеспечения, что выпускники кафедры «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» будут подготовлены к профессиональной работе в службах и отделах организации и оплаты труда, в службах и отделах управления персоналом, в экономических службах, службах анализа и статистики, службах социального развития ОАО «РЖД», его филиалов и структурных подразделений, дочерних и зависимых обществ.

В 2011 году был открыт профиль бакалавриата «Экономика труда», в 2012 году кафедра начала подготовку бакалавров по направлению «Управление персоналом» (профиль «Кадровая безопасность») и магистров по программе «Экономика труда». В 2013 году на кафедру пришли первые магистранты по направлению «Управление персоналом» (программа «Стратегическое управление персоналом»).

В 2016 году произошло объединение кафедр «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» и «Корпоративный менеджмент». В результате кафедра «приросла» магистерской программой «Антикризисное управление» (направление «Менеджмент») и профилем бакалавриата «Управление малым бизнесом» (направление «Менеджмент»).

Сейчас кафедра позиционируется как экономическая кафедра крупнейшего транспортного ВУЗа, созданная с целью удовлетворения потребностей предприятий транспорта и других отраслей экономики в руководителях и специалистах сфер труда, управления персоналом и менеджмента в целом.

Самое главное на кафедре – это эффективная команда единомышленников, преподаватели и сотрудники. Кадровый потенциал кафедры достаточно сбалансирован – есть опытные преподаватели, доктора наук и профессора (Самраилова Е. К., Шеремет Н. М., Ермаков Д. Н.), кандидаты наук и доценты (Епишкин И. А., Белкин М. В., Шобанов А. В., Алексашина Т. В., Вешкурова А. Б., Осипов Д. В., Смагина В. И., Иванов К. Н., Соловьева Е. В.,

Стеблянский Н. В., Бурмистрова М. А.), молодые преподаватели (Воробьева В. Г., Фионова К. В., Матвеева А. С., Иванова О. В., Ярлыкova З. И., Чурикова О. О., Янелис А. В.). На кафедре работают представители бизнеса (Никитин В. Н., Градобоев В. В., Зайцев Т. А., Благодатский П. В., Шмидт О. С., Иглицкая Е. А., Подгурная И. Ю. и др.) и авторитетные ученые из других ВУЗов (Журавлев П. В., Кязимов К. Г., Шапиро С. А.). Средний возраст преподавателей кафедры – 40 лет, это один из лучших показателей в МИИТ.

К реализации образовательных программ и научным исследованиям кафедры привлекаются эксперты из бизнеса, профессора и доценты ведущих ВУЗов Москвы, бизнес-тренеры и руководители государственных организаций.

В настоящее время кафедра реализует образовательные программы на уровнях бакалавриата и магистратуры, несколько программ дополнительного профессионального образования, включая программы профессиональной переподготовки МВА (Master of Business Administration), программы, реализуемые по технологии «авторских классов». На кафедре проводятся научные исследования по проблемам оплаты труда, HR-аналитики, производительности и организации труда на транспорте.

С 2015 года кафедра организует ежегодную научно-практическую конференцию «Повышение производительности труда на транспорте – источник развития и конкурентоспособности национальной экономики».

Представители кафедры входят в состав Рабочей группы Министерства транспорта РФ по рассмотрению проектов профессиональных стандартов в сфере транспорта и принимают активное участие в рассмотрении профессиональных стандартов профессий всех видов транспорта.

Преподаватели кафедры – участники авторских коллективов базовых отраслевых учебников и учебных пособий «Экономика труда», «Организация, нормирование и оплата труда», «Экономика и социология труда», «Экономика железнодорожного транспорта».

Кафедра является одной из самых активных в университете в части применения дистанционных образовательных технологий

в учебном процессе. При этом используются такие педагогические технологии, как видеолекции, вебинары, виртуальные лаборатории, онлайн-кейсы.

Актуальность и востребованность дистанционного обучения определила необходимость разработки дистанционных образовательных курсов и систем контроля преподавателями кафедры. На данный момент практически все учебные дисциплины кафедры обеспечены материалами для дистанционного обучения.

Кафедра имеет потенциал развития международного сотрудничества, преподаватели кафедры участвуют в международных стажировках и исследованиях за рубежом, готовят курсы на английском языке. В настоящее время кафедра прорабатывает вопрос профессиональной сертификации в сфере управления персоналом (CHRM (CIPD, UK), PHR (HRCI, US)).

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» стала лучшей выпускающей кафедрой университета по итогам рейтинга кафедр университета за 2015 год. В 2016 г. кафедра заняла 4 место, в 2017 году – 3 место. Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» заняла 13 место в Рейтинге факультетов и вузов 2017–2018 гг. по направлению подготовки «Управление персоналом» из 25 по рейтингу факультетов и вузов Москвы по версии hh.ru и Career.ru.

Динамика развития кафедры, показатели деятельности за последние годы, реализованные и реализуемые проекты, налаженные связи с ключевыми работодателями, вузами и профессиональными ассоциациями позволяют сделать вывод о том, что кафедра готова стать системным интегратором программ подготовки специалистов по труду, управлению персоналом и менеджменту на транспорте.

Основные приоритеты развития кафедры на среднесрочную перспективу с учетом создания Российского университета транспорта на базе МИИТ:

1. Развитие образовательных программ кафедры, расширение перечня формируемых компетенций студентов с учетом «межтранспортной» парадигмы будущего университета, акцент на подготовку специалистов в сфере менеджмента, управления персоналом и экономики труда для транспорта в целом. Планируется

привлечение крупнейших работодателей отрасли в качестве заказчиков реализации соответствующих образовательных программ на основе модели целевого заказа или подобным моделям.

2. Развитие научных исследований по определению образа будущего рынка труда на транспорте, оценка динамики изменения транспорта и трансформации структуры профессий, содержание трудовых функций новых профессий на транспорте, прогнозирование изменений трудовых функций традиционных транспортных профессий. Возможно создание при кафедре научно-образовательного центра по проблемам экономики труда и управления человеческими ресурсами на транспорте, специализированной исследовательской лаборатории.

3. Развитие «человеческого капитала» кафедры: создание условий для профессионального роста молодых сотрудников кафедры, погружение в проблематику менеджмента, управления персоналом и экономики труда автомобильного, водного и авиационного транспорта, приглашение на кафедру специалистов в вышеуказанных областях.

4. Активное участие кафедры в организации и реализации образовательных программ на иностранных языках.

5. Внедрение в образовательные программы кафедры элементов подготовки к профессиональной сертификации в сфере управления персоналом (CHRM (CIPD, UK), SHRM, PHR (HRCI, US)).

6. Развитие современных образовательных технологий и методов, включая электронное обучение, дистанционное образование, интерактивные методы обучения, геймификацию и т. п.

Мы надеемся, что современный коллектив кафедры достойно продолжит дело ее развития и будет осуществлять свою научно-педагогическую деятельность в новых условиях цифровой трансформации экономики и транспортной отрасли, подготавливая кадры высокой квалификации для транспорта и внося свой мощный вклад в приращение новых научных знаний в области экономики труда и управления человеческими ресурсами.

ВВЕДЕНИЕ

Экономика труда – это функциональная экономическая наука, а также научная и учебная дисциплина, исследующая определенный круг описанных ниже проблем функционального характера, имеющих место в любом виде деятельности, и в каждой отрасли экономики. Такой функцией и является труд, занимающий важнейшее место и в сфере производства, и в сфере строительства, и в транспортной сфере, и в сфере услуг.

Экономика труда складывается из таких элементов как: теория труда, рассматриваемая с экономической точки зрения; регулирование социально-трудовых отношений; показатели производительности и эффективности труда; трудовые ресурсы и трудовой потенциал; рынок труда и занятость населения; организация и нормирование труда; мотивация, стимулирование и оплата труда и другие.

Одновременно в непосредственной взаимосвязи с экономикой труда, развивается наука управления человеческими ресурсами (персоналом), включающая в себя такие аспекты как подбор и отбор персонала; адаптация персонала; обучение работников; регулирование организационных конфликтов и трудовых споров, мотивация персонала, оценка персонала с учетом компетентностного подхода и диагностики социально-трудовых качеств работников, а также изучение особенностей управления человеческими ресурсами в различных сферах деятельности и с учетом тенденций социально-экономической трансформации отечественной экономики.

Настоящая монография состоит из двух разделов, включающих в себя 30 глав, рассматривающих основные современные проблемы и пути их решения, как экономики труда, так и управления человеческими ресурсами с теоретической и практической точки зрения.

Авторами данной коллективной монографии являются научно-педагогические работники кафедры «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» РУТ (МИИТ) и специалисты-практики, имеющие тесные связи с кафедрой в рамках

проведения различных образовательных и научно-исследовательских мероприятий.

Авторский коллектив предлагает данное научное издание вниманию всех заинтересованных лиц – ученых и специалистов в области экономики труда и управления человеческими ресурсами, с искренней верой в то, что содержание монографии будет способствовать приращению научных знаний в данной предметной области и поможет новым поколениям отечественных экономистов – ученым и практикам в достижении стоящих перед ними высоких целей в деле развития национальной экономики России и повышения эффективности труда работников.

Все пожелания и критические замечания будут с благодарностью приняты авторским коллективом.

г. Москва, декабрь 2018 года.

РАЗДЕЛ I

Развитие экономики труда как функциональной экономической науки в современных условиях

Глава 1

Становление экономики труда как функциональной экономической науки

Экономика труда – это часть экономической науки, изучающая закономерности и экономическую эффективность процессов труда. По своей природе она относится к функциональным экономическим дисциплинам, которые исследуют определенный круг проблем (функцию), имеющий место в любом виде деятельности и в каждой отрасли экономики.¹

Объектом экономики труда является труд – центральный элемент общественного производства, который присутствует во всех сферах, отраслях и уровнях экономики.

Предметом экономики труда являются экономические закономерности построения и осуществления трудовых процессов, факторы и условия их эффективности, социально-трудовые отношения, возникающие в процессе труда как в масштабах всей страны, её регионов и отраслей экономики, так и в каждой их ячейке – на предприятиях, в учреждениях, организациях. В связи с тем, что объектом экономики труда является труд, то правомерно рассматривать этапы становления данной научной дисциплины с самых ранних научных взглядов на труд, трудовую деятельность, а также формы и методы ее регулирования, высказанные правителями и мыслителями

¹ Развитие теории и практики экономики труда. Галаева Е. В., Долженкова Ю. В., Жуков А. Л., Збышко Б. Г., Кязимов К. Г., Ронк В. Д., Рофе А. И., Самраилова Е. К., Шаховой В. А., Ананченкова П. И., Баландина О. В., Вашаломидзе Е. В., Вешкурова А. Б., Говорова Н. А., Иванов Г. С., Иглицкая Е. А., Копылова Г. А., Кутушев Р. Р., Кумар Ю. Б., Сер Л. М. и др.: коллективная монография под ред. проф. А. И. Рофе, доцента С. А. Шапиро. Москва-Берлин: Директ-Медиа, 2017, С. 13.

первых государственных образований, которые известны современному человеку. **Первым этапом** становления экономики труда являются законодательные акты, научные взгляды и их практическая реализация в странах **Древнего Мира**, так как именно там появились первые государственные образования и установились государственные формы управления рабовладельческой экономикой. Основной производительной силой общества были рабы, т. е. люди других племен или государств, как правило, попавшие в плен в результате военных конфликтов между странами или покорения более сильными и цивилизованными государствами более слабых и неразвитых территорий. Рабы являлись полной собственностью своих хозяев, которые были вправе распоряжаться их жизнью и свободой, дети рабов также становились рабами с самого рождения. Рабы выполняли самые тяжелые работы. Корень слова работа – раб, т. е. человек, предназначенный для выполнения тяжелого труда. Использование труда рабов считалось естественным порядком вещей на протяжении нескольких тысячелетий до нашей эры и в первом тысячелетии нашей эры.¹

При этом если рассматривать понятия «труд» и «раб» с религиозных позиций, то они имеют иной смысл.

Первые главы книги Бытия Ветхого Завета (Библии) повествуют о том, как Господь сотворил мир и человека. Причем, человек был помещен в рай, Эдем, где у него не было забот о пропитании. Однако Господь не оставил человека праздным: «И взял Господь Бог человека, [которого создал], и поселил его в саду Едемском, чтобы возделывать его и хранить его»². Смысл этого фрагмента в том, что истинным само-

¹ Развитие теории и практики экономики труда. Галаева Е. В., Долженкова Ю. В., Жуков А. Л., Збышко Б. Г., Кязимов К. Г., Роиц В. Д., Рофе А. И., Самраилова Е. К., Шаховой В. А., Ананченкова П. И., Баландина О. В., Вапаломидзе Е. В., Вешкурова А. Б., Говорова Н. А., Иванов Г. С., Иглицкая Е. А., Копылова Г. А., Кутушев Р. Р., Кумар Ю. Б., Сер Л. М. и др.: коллективная монография под ред. проф. А. И. Рофе, доцента С. А. Шапиро. Москва-Берлин: Директ-Медиа, 2017, С. 15.

² Библия. Бытие гл. 2 п. 15. URL: <http://bibliya-online.ru/chitat-bytie-glava-2> (дата обращения 23.11.2018).

державным владыкой всего сущего является Бог; человек же должен «возделывать и хранить» землю оставаясь в подчинении Владыке. Тезис о том, что все принадлежит Господу, проходит красной нитью по всему Священному Писанию, являясь основой всего ветхозаветного Законодательства. Кроме того, этим фрагментом дается заповедь творческого труда, который должен сопровождать жизнь человека. Причем, — труда радостного, труда в любви. Раб в древнееврейском языке — «эвед» означает «работник».

Поэтому начнем рассмотрение становления экономики труда как науки **на первом этапе**, опираясь на сведения из достоверных источников о взглядах на труд, как рабов, так и свободных людей, которыми являются правовые установления и теоретические постулаты правителей и мыслителей **Древнего Востока**.¹

Основным источником, содержащим сведения об экономике вавилонского царства, является кодекс законов царя Хаммурапи, правившего в (2067–2025 годах до н. э.)². Цель составления судебного начертана на черном базальтовом столбе «Для того, чтобы сильный не обижал слабого, чтобы сироте и вдове оказывалась справедливость, я начертал в Вавилоне мои драгоценные слова на моем памятнике». Всего в судебнике было 282 статьи. Статьи кодекса охватывают собой все стороны тогдашней жизни. Они посвящены вопросам уголовного права и судопроизводства, вопросам о владении недвижимым имуществом, семейного права, найма рабочей силы, работе архитекторов и строителей и многим другим. В кодексе указаны все сословия, на которые делилось общество Вавилона, упоминаются многие профессии. Несмотря на то, что данный сборник законов имеет определенные недостатки с точки зрения

¹ Шапиро С. А. Теоретические взгляды ученых древнего мира на роль труда в жизни общества // В сборнике: Междисциплинарный подход к исследованию экономики. Материалы III Международной научно-практической конференции, посвященной 70-летию кафедры общей экономической теории БашГУ: в 3 частях. 2017. С. 79–84.

² Струве В. В. «История Древнего Востока» М., ОГИЗ, Госполитиздат, 1941. С. 93.

юридической практики, ни один из найденных древневосточных судебныхников не может по своей полноте равняться кодексу законов Хаммурапи.

В статьях 236–277 кодекса обстоятельно разработаны нормы найма рабочей силы, а также постановления о рабах.

Наиболее поздним письменным источником **Древней Индии** является трактат о государстве «Артхашастра», написанный древнеиндийским брахманом Каутилья в конце IV – начале III века до н. э.¹

«Артхашастра» повествует о социальном неравенстве, оправдывает и закрепляет его, подтверждая правомерность рабовладения, деления общества на касты. Основу населения страны составляли арии, делившиеся на четыре касты – брахманов, кшатриев, вайшьев и шудр. Наибольшими привилегиями обладали брахманы и кшатрии. На ариев не должно было распространяться рабство. Если же они и становились рабами (за долги), то такое состояние рассматривалось для них как временное и предусматривались меры к их освобождению. В то же время рекомендовались меры, ограничивающие развитие рабства, предупреждавшие обострение классовых конфликтов. Индийский раб мог обладать собственностью, имел право на получение наследства и право самовыкупа за счет своего имущества.

Одним из источников, свидетельствующих об общественном устройстве **Древнего Китая**, является учение философа Конфуция (Кун-цзы) (551–479 гг. до н. э.).

Конфуций в своем учении исходил из того, что в основе общественного устройства лежит божественное начало. Оно определяет судьбу человека и общественный порядок. Человек конфуцианского мира верит и считает достаточным то, что за добродетели, бережливость и трудовое усердие он получит «свыше»:

- долгую жизнь;
- здоровье;

¹ Струве В. В. «История Древнего Востока» М., ОГИЗ, Госполитиздат, 1941. С. 404.

- богатство;
- легкую смерть;
- добрую память после смерти.

Сила трудовой этики конфуцианства в том, что юго-восточный азиат не верит в то, что его добродетельная жизнь на земле ведет к обретению рая после смерти. Его трудовая этика – единственно возможная и единственно правильная жизненная позиция¹.

Конфуций считал естественным деление общества на благородных и простолюдинов. В целом учение Конфуция было направлено на обеспечение стабильности существующего рабовладельческого строя.

Другим источником древнекитайской мысли является трактат «Гуань-цзы», написанный неизвестными авторами в IV–III веках до н. э. Авторы проявляли заботу о крестьянстве, предлагали ограничить их обязательную трудовую повинность, защитить от спекулянтов и ростовщиков. В целях укрепления экономического положения трудового класса – крестьянства – авторы считали, что государство должно заботиться о благосостоянии населения путем изменения системы налогов, повышения цен на хлеб.

Труд в **Древней (античной) Греции** так же, как и в других странах Древнего мира, делился на свободный и рабский.

В основе регулирования трудовых отношений в любом государстве лежит определенная идеология. Регулирование трудовых отношений периода античного (классического) рабства основано на лучших достижениях экономической мысли, которые были достигнуты в V–IV веках до н. э. Основными представителями этого периода являются философы Ксенофонт Афинский, Платон и Аристотель.

Ксенофонт (430–355 годы до н. э.) был учеником Сократа (469–399 годы до н. э.) и сторонником афинской аристократии. На основе собственного опыта по управлению имением он составил руководство по управлению домашним хозяйством

¹ Тарлинский В. «Призвание – Истинное? Мнимое? – Т. 1. В поисках истинного призвания. – М.: МИК, 2004. С. 34.

рабовладельца под названием «Экономикос», что соответствует русскому понятию «Домострой»¹. Экономические взгляды Ксенофонта сводились к следующему. Земля – мать и кормилица всей жизни и предмет человеческой деятельности. Если земледелие процветает, то все другие отрасли деятельности развиваются успешно. Следовательно, предметом экономии являются сельское хозяйство и обслуживающие его ремесла. Экономия – это такая наука, при помощи которой можно обогащать свое хозяйство. Торговлю и ремесло Ксенофонт считал профессиями недостойными свободного грека и одновременно осуждал ростовщичество. Но в то же время одобрял торговлю хлебом, осуществляемую собственниками земли и мелкую торговлю, обслуживающую интересы сельского хозяйства. Не порицал он и организацию ремесленного производства на основе труда рабов, так как от нее рабовладельцы получают большие доходы. Особый интерес представляют рассуждения Ксенофонта о разделении труда. Это разделение на труд физический (труд раба) и умственный (труд руководителя-рабовладельца). Кроме этого, он считал полезным и необходимым разделение труда среди рабов, так как оно, по его мнению, улучшало качество производимого продукта.

Другим идеологом рабовладельческого строя и натурально-хозяйственных отношений был Платон (428–348 годы до н. э.)². В своем сочинении «Государство» он представил проект идеального, по его мнению, управления страной. Оно выступает как форма разрешения противоречий между многообразием потребностей людей и однообразием их способностей. В отношении труда Платон выделял необходимость существования трёх сословий: это философы, управляющие обществом; стражи (воины); земледельцы, ремесленники и мелкие торговцы, принадлежащие к свободным людям. Раба он рассматривал как говорящее орудие наравне с рабочим скотом, и людьми рабов не считал. При этом он рассуждал о принципах справедливости, на

¹ Ксенофонт. Сократические сочинения. Киропедия / Ксенофонт. М.: ООО «Издательство АСТ: «Ладомир», 2003. С. 218.

² Платон. Диалоги. Пер. с древнегреч. / Платон – М.: ООО «Издательство АСТ», 2004. С. 140.

которых построено идеальное государство. Философы и воины составляют аристократию (дословно «власть лучших»), которую должны обеспечивать всем необходимым низшие сословия.

Аристотель (384–322 годы до н. э.) в своем произведении «Политика»¹, разрабатывая проект идеального по тем временам государства, утверждал, что естественные законы природы обуславливают деление общества на свободных и рабов, а их труд – на умственный и физический. При этом все виды трудовой деятельности людей (и свободных граждан, выполняющих управленческие функции, и земледельцев, скотоводов, ремесленников, торговцев) рассматривались Аристотелем с точки зрения используемых ими способов жизнеобеспечения и приобретения богатства. Основной почетной деятельностью людей Аристотель, в соответствии с моральными нормами того времени, считал земледельческий труд, а также труд тех, кто занят ремеслом и мелкой торговлей. Цель такой деятельности – удовлетворение насущных жизненных потребностей человека, поэтому она должна быть объектом заботы государства. Эту естественную сферу деятельности Аристотель называл «экономикой». Искусство же наживать состояние путем крупных торговых или ростовщических операций (т. е. то, что сегодня мы называем «предпринимательскими способностями») ученый относил к неестественной сфере, называемой «хрематистикой». Цель такой деятельности, по его мнению, беспредельна, так как главное в ней – «обладание деньгами».

В Древнем Риме, позаимствовавшем многие достижения Древней Греции, производственные и социально-трудовые отношения получили дальнейшее развитие, в том числе и в научном плане.

Однако экономическая мысль Древнего Рима решала не вопросы теоретического характера, а прикладные аграрные проблемы. Идеологами организации рационального рабовладельческого хозяйства выступали Катон Старший (234–149 годы до н. э.), написавший трактат «О земледелии», и знаменитый политический деятель и оратор Цицерон (107–44 годы до н. э.).

¹ Аристотель. Сочинения. В 4-х т. Т. 4 / Пер. с древнегреч.: Общ. ред. А. И. Доватура. – М.: Мысль, 1984. С. 375.

Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно

в интернет-магазине

«Электронный универс»

e-Univers.ru