

УДК 331.553

ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ОПТИМИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ



Лобанов Павел Александрович

Кандидат социологических наук, старший научный сотрудник отдела экономики Института научной информации по общественным наукам РАН (ИНИОН РАН), Москва, Россия; ggs_01@mail.ru

Аннотация. Проектное управление является важной методологической и практико-прикладной составляющей деятельности по стабилизации макроэкономических процессов. Вместе с тем, выдвигаются предположения о формировании проектной экономики как новой системы хозяйствования, которая приходит на смену рыночной экономике. В статье на основе ретроспективного анализа представлено развитие проектной деятельности, ее теоретическое осмысление, а также различные проекты в государственном секторе и в гиг-экономике, возникающие, в том числе в результате внедрения цифровых технологий в производственные процессы. Подчеркивается, что интенсивное распространение новых моделей хозяйственной деятельности существенно увеличивает гибкость рынка труда, способствуя расширению масштабов частичной и нестандартной занятости. Одновременно возрастает прекарная занятость работников, которая сопровождается обострением противоречий в области социально-трудовых отношений, что негативно сказывается на социально-экономическом положении и повседневной жизни граждан. Предлагаемые меры организационного и правового характера в рамках проектного управления позволяют стабилизировать рынок труда и активизировать процессы инновационного развития.

Ключевые слова: проектное управление; проектная экономика; гиг-экономика; трудовые отношения; нестандартная занятость; инновационное развитие.

Для цитирования: Лобанов П.А. Проектное управление как инструмент оптимизации занятости населения // Социальные новации и социальные науки. – № 2. – С. 75–97.

URL: <https://sns-journal.ru/ru/archive/> doi: 10.31249/snsn/2024.02.05

Рукопись поступила 15.04.2024

Принята к печати 15.05.2024

Введение

Трансформация социально-экономической реальности при переходе на каждый следующий этап исторического развития социума предполагает изменение организации общественных отношений, которые определяют формы хозяйственного взаимодействия и функции конкретных субъектов. Так, преобладание сельскохозяйственного труда и аграрной формы хозяйствования традиционного общества сменилось индустриальной экономикой массового производства и далее – постиндустриальной рыночной экономикой современного типа. Последняя в различных концепциях характеризуется как экономика знаний и обучения, цифровая, инновационная, креативная экономика, а также проектная экономика.

Согласно идее, выдвинутой В.Л. Макаровым, проектная экономика (или проектно-контрактная экономика) – «это особый вид социально-экономической системы», в рамках которой хозяйственная деятельность осуществляется «преимущественно посредством проектов, программ, портфелей проектов и программ» [Макаров, 2013; Юрьева, 2014, с. 7]. «Проектное управление, соответственно, представляет специфическую управленческую деятельность», ориентированную на достижение «запланированных результатов при определенных ресурсных параметрах» [Юрьева, 2014, с. 7]. В контексте современных геополитических условий и специфических российских проблем существенный научный интерес представляет определение возможностей проектного управления для преобразования содержания труда, структуры занятости и социально-трудовых отношений в целом.

Эволюция проектного подхода в управлении

Проблематика проектного управления вернулась в отечественный научный дискурс и практическую деятельность сравнительно недавно. После сложного процесса преодоления последствий распада Советского Союза и проведения рыночных реформ возникла потребность создания в России динамичной экономической модели, способной постоянно производить новое и самонастраиваться, отвечать на новые вызовы, обеспечивать высокий уровень занятости и жизни населения, а также возможность самореализации гражданам страны [Бизнес и власть в России..., 2011, с. 5]. При этом системный вид отечественная экономика приобрела только к началу 2010-х годов. Тогда в результате административной реформы была выстроена управленческая вертикаль, апро-

бирована система стратегического планирования, конкретизированы проблемы и риски в различных отраслях, запущен ряд национальных проектов¹.

Период до 2030 г. стал рассматриваться в качестве «окна возможностей»² [Прогноз научно-технологического развития..., 2014], использование которого предполагает реализацию в стране комплекса проектов различного характера. Для этого были созданы специальные управленческие инструменты, прежде всего, Совет при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам [Указ Президента РФ от 30.06.2016 № 306..., 2016], а также сформированы двенадцать национальных проектов [Указ Президента РФ от 7.05.2018 г. № 204..., 2018]. В органах исполнительной власти определена структура организации проектной деятельности³ [Постановление Правительства РФ от 31.10.2018 № 1288..., 2018]. В отечественных документах стратегического планирования теперь фигурируют такие понятия, как «важнейшие инновационные проекты государственного значения» (связанные с обеспечением национальной безопасности), «инновационные проекты» (направленные на коммерциализацию научных результатов) и «проекты-маяки» (по формированию новых рынков) [Указ Президента РФ от 28.02.2024 № 145..., 2024]. Фактически, на государственном уровне начала формироваться проектная экономика. В то же время наметилось противоречие между процессным и проектным подходами в управлении, каждый из которых направлен на достижение результата с помощью определенного набора действий [Матвеев, Новиков, Цветков, 2005, с. 4].

Например, в сфере стратегического планирования (государства, региона, отрасли, предприятия) результат достигается при помощи регулярного использования стандартных, как правило, не меняющихся технологий, принципов и действий, имеющих преимущественно директивный характер. Проект в данном случае – это вид некоторой задачи с определенными исходными данными и требуемыми результатами. Одновременно это комплект плановой документации, содержащей технико-экономическое обоснование, а также совокупность процессных, технологических и иных мероприятий, скоординированных по целям, срокам и исполнителям. Качество реализации проектов находится в прямой зависимости от эффективности всей системы стратегического планирования, организации этого процесса и наличия необходимых ресурсов. Проектная деятельность такого порядка в значительной степени исследована в научной литературе.

¹ «Национальный проект» – проект (программа), направленный на достижение национальных целей развития Российской Федерации и их целевых показателей [Постановление Правительства РФ от 31.10.2018 № 1288..., 2018].

² Окно возможностей – ограниченная во времени ситуация, создающая условия для занятия значимых позиций на глобальных и внутренних рынках, технологических прорывов, интеграции в мировые цепочки создания добавленной стоимости, решения крупных социально-экономических проблем [Прогноз научно-технологического развития..., 2014].

³ «Проектная деятельность» – деятельность, связанная с инициированием, подготовкой, реализацией (включая мониторинг и внесение изменений в проекты) и завершением реализации проектов [Постановление Правительства РФ от 31.10.2018 № 1288..., 2018].

Иное содержание приобретает проектный подход в качестве формы организации совместной деятельности, допуская гораздо большее количество степеней свободы в выборе методов преодоления проблемы. Более того, предполагается непрерывный поиск лучшего варианта решения существующей задачи. Ключевым свойством организационной системы становится реализация творческого потенциала участников и достижение определенного синергетического эффекта от совместной деятельности. При этом на смену классической иерархии приходят новые адхократические¹, сетевые, модульные и другие организационные структуры, направленные на достижение «прорывных» результатов.

В данных условиях термин «проект» приобретает буквальный этимологический смысл (лат. *Projectus* – «брошенный вперед»). При таком ракурсе к проектам относится довольно широкий спектр реализованных и нереализованных начинаний. Благодаря грандиозным историческим проектам, предвестникам современных, прокладывались новые мировые маршруты, менялись границы государств, формировались новые практики общественного производства. При этом социальные последствия многих начинаний имели не всегда позитивные последствия.

Проектная деятельность в таком понимании направлена на определенную «капитализацию», конвертируемость неконтролируемых и неуправляемых явлений и процессов. Возможность использования в экономической деятельности элементов непредсказуемости сулит суперприбыли, несравнимые как с доходами, получаемыми за счет легальных экономических практик, так и «традиционных» нелегальных [Лушников, 2014, с. 288]. Одновременно убытки и потери от такого рода проектов могут носить катастрофический характер.

Нельзя не отметить определенного социально-исторического своеобразия обществ, в которых проектная деятельность выходит на первый план и создает новые параметры функционирования социальной системы. Всеохватывающий переход от традиционного (инерционного) к инновационному (революционному) ходу развития событий происходит обычно в период смены социально-экономических формаций и перехода социальных систем [Лушников, 2014, с. 284] из одного состояния в другое. Последнее зависит от возможностей решения проблемы количества ресурсов и определения новой структуры потребления. В такие периоды происходит переориентирование (иррационализация) социального действия, проявляющееся в «замене» целерациональной мотивации ценностно-рациональной или, наоборот, ценностно-рациональной – целерациональной [Лушников, 2005, с. 49–50]. Одновременно традиционные легальные практики заменяются харизматическими, основанными на аффективности группового поведения.

¹ Адхократия (от лат. *ad hoc*, буквально – специально для этого случая, и греч. *Кράτος* – сила, власть), гибкая, адаптируемая и неформальная форма организации, в которой работают специализированные междисциплинарные команды, сгруппированные по функциям.

Харизматическая легитимизация является попыткой общества выйти из полосы кризиса в ситуации, когда рациональные средства и методы реорганизации потерпели поражение [Лушников, 2005, с. 50]. Абстрагируясь от политологического понимания харизмы, отметим экономический смысл данного феномена, который заключается в исключительной персонификации ответственности за принятые решения. То есть каждый амбициозный проект связан с конкретной личностью, цели которой могут варьировать от придворно-конъюнктурных до культурно-миссионерских.

Благодаря массовой американской культуре, в настоящее время на слуху имена Дж.Р. Оппенгеймера, С. Джобса, И. Маска, Б. Гейтса, деятельность которых связывается с революционными изменениями в науке, технике и технологии. Советский модернизационный проект также ассоциируется с деятельностью целой плеяды выдающихся личностей, в т.ч. Г.М. Кржижановского, И.В. Курчатова, С.П. Королева, В.П. Глушко, Н.Д. Кузнецова, А.Н. Туполева и других. Их подчас революционные проекты создавались под личную ответственность и, даже формально, носили имена инициаторов.

«Рутинизация творческой харизмы» обычно проходит на фоне активизации процессов организации и самоорганизации на разных уровнях общественной системы [Лушников, 2005, с. 50]. Например, революционный период первой четверти XX века в России был отмечен колоссальным количеством проектов (часто авантюрного содержания) в искусстве и литературе, политике, образовании и экономике, некоторые из которых в дальнейшем приобрели системный характер.

Значительное влияние на научное осмысление проектной деятельности в России 1920-х годов оказала концепция тектологии А.А. Богданова (1873–1928)¹ и его трактовка «организационной деятельности» как социальной формы активного отношения к миру, подразумевающего действия по его преобразованию. Согласно логике А.А. Богданова, человек, будучи вовлеченным в проектирование (по собственной ли воле или помимо нее), оказывается одновременно автором и соавтором, субъектом и объектом серии проектов (своих и/или чужих), вследствие чего его экзистенциальный мир необратимым образом изменяется, переживая метаморфозы [Рыбалкина, 2018, с. 78]. Тогда же А.К. Гастев (1882–1939)², один из родоначальников отечественной системы научной организации труда (НОТ)³, предложил программу «социальной инженерии», принципом которой было «превращение каждого станка в исследовательскую лабораторию», где разворачивается «поиск всего нового, рационального, экономного» [Ищенко, Сметана, Федоренко, 2022, с. 22]. Эти

¹ Александр Александрович Богданов – отечественный ученый-энциклопедист, революционный деятель, врач, мыслитель-утопист, писатель-фантаст, один из крупнейших идеологов социализма. Предвосхитил некоторые положения системного подхода и кибернетики [Богданов Александр Александрович, 2024].

² Алексей Капитонович Гастев – русский революционер, профсоюзный деятель, поэт и писатель. Теоретик научной организации труда, создатель (1921 г.) и руководитель (до 1939 г.) Центрального института труда в СССР. В настоящее время правопреемником ЦИТ является Национальный институт авиационных технологий (НИАТ) [Гастев Алексей Капитонович, 2024].

³ Сам термин ввел в оборот Осип Аркадьевич Ерманский (1866–1941) – российский политический деятель (социал-демократ), теоретик в области организации труда, публицист [Ерманский Осип Аркадьевич, 2024].

положения легли в основу деятельности Центрального института труда (ЦИТ, 1921–1940), занимавшегося «рационализацией приемов и методов труда, а также подготовкой рабочих кадров.... Институт был самым крупным и продуктивным научно-исследовательским институтом в области организации труда и управления того времени, сочетая в себе исследовательское, педагогическое и консультационное учреждение». Результаты его работы были не только широко известны и использовались в СССР, но и получили высокую международную оценку (в т. ч. в 1924 г. на Международном конгрессе по НОТ в Праге) [Научная организация труда, 2024]. Более того, «во время беспрецедентного соревнования советских и американских каменщиков в 1931 г. советская система ЦИТ показала себя более эффективной, чем американская система Ф.У. Тейлора» [Научная организация труда, 2024].

После разгрома ЦИТ тематика НОТ в значительной степени «ушла» из отечественного научного дискурса и практики (да и военное время не очень к ней располагало). Передовые позиции в данной области страна утратила, а реально вернулась к вопросам НОТ только в 1960-е годы, начав активно перенимать зарубежный опыт (часто не очень обдуманно).

В других странах за «ревущими двадцатыми» пришли «депрессивные» 1930-е годы. Глобальный экономический кризис того времени четко обозначил проблему модерна – «несоответствия управленческих методов реальной хозяйственной жизни». Зарубежную экономическую практику данного периода часто обозначают как «революцию менеджеров» [Шагеева, 2023, с. 29], теоретически не осознанную в СССР. Избегая оценки применяемых в то время методов и средств, а также достигнутых результатов, следует констатировать возникновение и научную формализацию матричной структуры организации и осуществления сложных проектов.

Матричная (позднее сетевая) организационная структура традиционно связывается с именем американского ученого, последователя кейнсианской теории Л. Гулика (L. Gulick, 1892–1993)¹. Вопреки принципам традиционной иерархической организации общественного производства, он сделал акцент на децентрализованные структуры управления, межфункциональные связи и временные трудовые (творческие) коллективы. Благодаря этим особенностям матричная организация позволяет интегрировать в проектный процесс неограниченное количество акторов, которые так или иначе имеют отношение к области реализации проекта.

Практически каждая организация имеет предпосылки для развития сетевой организационной структуры, капитализации неформальных связей и оптимизации бюрократического аппарата. Даже религиозные организации в своей основе часто имеют сетевую структуру. Благодаря миссионерам те или иные этические идеалы охватывают все более широкую аудиторию и, соответственно, конфессиональные структуры получают дополнительные ресурсы для развития.

¹ Лютер Хэлси Гулик – американский политолог, директор Института государственного управления Колумбийского университета (США), эксперт в области государственного управления [Luther Gulick (social scientist), 2024].

Традиционно восприимчива к матричным структурам управления сфера искусства и современного шоу-бизнеса. Известным примером является театр «Глобус» в Лондоне, основанный в 1599 г. на деньги группы актеров (по принципу товарищества на паях). При этом здание театра сдавалось внаем другим актерским труппам [Астафьева, 2015].

Девизом любого театра может служить фраза «Весь мир – театр». Если художественный смысл данного слогана имеет существенный романтический флер, то экономическое содержание подчеркивает сетевой – антрепризный характер театральных постановок. В настоящее время антреприза (от фр. *Entreprise* – предприятие) является одной из основных форм организации театрального дела, в рамках которого театральная компания или антрепренер (в России это – «Главконцерт», Международное концертное агентство «Мосшоу», Международное театральное агентство «Арт-Партнер XXI», Театр Мюзикла, «Ультра Продакшн» и др. [Анализ рынка театральных..., 2021]), приглашает для участия в художественном проекте актеров и представителей иных творческих профессий (сценаристов, режиссеров, костюмеров и пр.) из различных театров. Данный подход позволяет актеру (человеку творческой профессии), оставаясь трудоустроенным по основному месту работы в репертуарном театре, иметь дополнительный, часто значительный, источник доходов в телевизионных, концертных или корпоративных проектах. Преимущество такой организации творческого процесса состоит в популяризации и привлечении дополнительных средств на развитие театрального дела и даже возникновении произведений искусства мирового уровня.

В данном ракурсе организация проектной деятельности предполагает наличие некой сетевой инфраструктуры поддержки инициатив и рационализаторских предложений, которая обеспечивает эффективную интеграцию усилий участников для реализации оформленных проектов. При этом основной технологией организации производственного процесса становится субконтракция – целенаправленное ограничение собственного функционального пространства за счет привлечения внешних подрядчиков.

Особенности современных экономических проектов

Современная динамика в любой сфере деятельности артикулируется исключительно в «духе проектов»: политические проекты, имиджевые, рекламные, образовательные проекты и т.п. Если в общественном сознании выполнение практически любой задачи превращается в проект, то в социально-трудовой сфере формируется новый тип трудовых отношений [Барков, Романцева, 2021, с. 404], при котором работнику оплачивается не процесс его работы, а непосредственно уникальный результат. В итоге возникает новая модель хозяйственных отношений, получившая название гиг-экономика (гигономика), в основу которого положен жаргонный термин «gig» (разовое оплачиваемое выступление).

В широком смысле гигномика – это распространение новых видов частичной занятости и краткосрочных контрактов вместо долгосрочных трудовых отношений с работодателем на основе штатного трудоустройства [Лapidус, Полякова, 2018, с. 74]. Возможность развития подобных экономических отношений появилась в результате интенсивного внедрения цифровых технологий и, вслед за этим, существенной либерализации (повышения гибкости) рынка труда. Интернет, мобильные технологии, технологии Индустрии 4.0 позволяют организациям существенно снизить издержки производства и повысить производительность труда за счет технологий аутсорсинга, аутстаффинга, краудсорсинга, частичной или нестандартной занятости. Одновременно работники различных профессий получают возможность творческой самореализации, дополнительного дохода, гибкого графика, работы в дистанционном формате, фриланса. Если изначально подобные условия трудовой деятельности были характерны для IT-специалистов и работников творческих («креативных») профессий, то в настоящее время к категории проектных работников можно отнести представителей всех профессий, которые по тем или иным причинам принимают участие в разовых проектах.

Одной из технологических основ гигномики являются информационные платформы, функция которых – помочь клиенту избежать транзакционных издержек, связанных с поиском контрагента, решением вопроса доверия, ценообразованием и оплатой.

Например, на развитие транспортных услуг по всему миру сильно повлияло возникновение транспортных агрегаторов (Яндекс. Такси, Uber, Gett, Maxim и др.), которые оказывают услуги по организации поездок и грузоперевозок на базе двусторонней мобильной платформы. Агрегатор позволяет соединить спрос со стороны пассажиров и предложение со стороны водителей. Такие организации не имеют собственного парка техники, а заключают соглашения с водителями, которые действуют как индивидуальные предприниматели [Аналитический отчет о состоянии..., 2021] или самозанятые. Специфика компаний-агрегаторов состоит не только в скорости и гибкости реагирования на запросы клиентов (заказчиков), но и в использовании горизонтальных управленческих схем – сетевых, с минимальным уровнем служебной иерархии.

Применение сетевого подхода в транспортной сфере позволило кратно сократить «серый» рынок перевозок в России и поставить под контроль привлечение к трудовой деятельности иностранных граждан. За счет введения рейтинговой системы оценки водителей повысилось качество транспортных сервисов. С помощью соответствующего агрегатора сегодня в стране не сложно найти врача, репетитора, сантехника или иного специалиста, для которого такая деятельность может являться как дополнительным, так и основным источником дохода.

Ярко выраженными сетевыми эффектами обладают маркетплейсы (Amazon, Alibaba, AliExpress, Яндекс Маркет, Wildberries, Ozon и др.) – электронные площадки для продажи и покупки товаров в сети Интернет, т.е. посредники между продавцом и покупателем, которые берут

на себя обязанности по хранению и доставке товара. Продавцы и товаропроизводители, размещая товары на маркетплейсе, снижают расходы на персонал и организацию собственной торговой сети. В свою очередь, покупатели имеют возможность выбора товара или услуги в зависимости от качества, цены и скорости доставки. Маркетплейсы предлагают широкие функции поиска нужных товаров и их сравнение, обеспечивают обратную связь с продавцом и оценку качества товаров через рейтинги и отзывы, фактически гарантируют безопасную оплату и высокое доверие между контрагентами. Маркетплейсы могут обеспечить коммерциализацию инновационных идей, высокую результативность стартап-проектов, проектов по выводу на рынок новых товаров и услуг. Преимуществами маркетплейсов является гигантская клиентская база и высокие позиции в поисковой выдаче, доступ к инструментам аналитики и отработанный алгоритм продаж, упрощенный порядок юридической регистрации (достаточно иметь статус самозанятого).

Фактически, информационная платформа представляет собой сетевую структуру, позволяющую добиться высокого уровня конкурентоспособности, существенно оптимизировать производственные процессы, избавиться от непрофильных активов и издержек на содержание недозагруженных производственных мощностей [Тощенко, 2021, с. 25]. Функцией платформы выступает субконтрактинг, позволяющий выстроить действенную и эффективную организационную структуру производства и продажи любого товара (услуги) или его прототипа, а также сконцентрировать усилия на постоянном обновлении модельного ряда и расширении номенклатуры выпускаемой продукции. При этом субконтракторам свойственен высокий уровень оппортунизма, т.е. следования исключительно собственным интересам, посредством непрерывного поиска новых возможностей [Розин, 2011, с. 223].

Отмеченные особенности сетевых, проектных структур и платформенной занятости, в частности, являются катализатором инновационных процессов в экономике. В то же время, работа посредством платформ – это новая форма занятости, которую нельзя определить в рамках привычной дихотомии «трудовые отношения и работа по найму» – или «самостоятельная занятость / предпринимательство» [Платформенная занятость: определение..., 2021, с. 5].

С точки зрения отечественной государственной статистики, платформенная занятость – форма занятости, при которой компании или частные специалисты используют интернет-сайты (т.н. платформы) для связи с другими компаниями или отдельными заказчиками для предоставления услуг за плату [Труд и занятость в России, 2023, с. 12]. По данным Росстата в IV квартале 2022 г. посредством платформ было трудоустроено 3351 тыс. работников, среди которых 1566 тыс. – лица с высшим образованием и 1683 тыс. – лица со средним образованием [Труд и занятость в России, 2023, с. 59]. В выступлении сенатора И.Ю. Святенко на заседании Совета Федерации прозвучало, что число платформенных работников в России в 2023 г. превысило 5 млн [Святенко, 2024].

Следует отметить, что оценка масштабов гигэномики, даже в сегменте платформенной занятости – весьма непростая задача. Нередко платформенную занятость прямо отождествляют с самозанятостью. По данным ФНС России, на 31.03.2024 г. в стране зарегистрировано 9 934 111 самозанятых [Сведения о количестве самозанятых..., 2024]. Такой подход вряд ли можно назвать обоснованным, поскольку лишь часть платформенных работников регистрируется в качестве самозанятых (особенно если это не единственный источник дохода и если в качестве платформы используется собственная клиентская база, «сарафанное радио» или доска объявлений). При этом фактически теряется информация о незарегистрированной и «теневой» занятости, сезонной работе. Также сложно поддаются идентификации различные оптимизационные схемы, применяемые работодателями в отношении штатного персонала. В результате, на текущий момент практически единственным источником данных о численности платформенных работников в России становятся материалы социологических исследований. Однако и на них следует опираться с осторожностью – в силу существующих методологических ограничений [Платформенная занятость в России..., 2022, с. 7].

Оборотной стороной описанной гибкости платформенной занятости (особенно когда она – единственный источник дохода), выступает риск прекаризации рабочей силы, т.е. массового перехода к ненадежным формам занятости с потерей социально-трудовых прав и гарантий. Отсутствие минимального уровня стоимости услуг или слабая связь действующих минимальных тарифов с национальными нормами минимальной оплаты труда в сегментах платформенной экономики, а также невозможность компенсации простоя, в том числе в период временной нетрудоспособности, может увеличивать сегмент низкооплачиваемой занятости или провоцировать избыточно интенсивную занятость, чреватую переутомлением и рисками для здоровья [Платформенная занятость: определение..., 2021, с. 5].

В хозяйственной «гиг»-системе размываются традиционные границы между работодателем и работником. При этом снижается уровень социальной защиты работников, а обеспечение их трудовых прав либо игнорируется, либо перекладывается на плечи самих работников. Традиционная занятость сменяется неустойчивой занятостью, и отдельные профессии становятся невостребованными, что усугубляет социальное неравенство.

На Всемирном экономическом форуме (World Economic Forum), который прошел в Сингапуре в апреле 2020 г., эксперты отметили, что к 2025 г. в результате технологических изменений может исчезнуть более 85 млн рабочих мест. При этом появятся новые, но с иным характером организации труда [The 12 Transferable Skills..., 2022, с. 15].

Гиг-экономика: прекаризация или новые возможности

Четвертая промышленная революция, наряду с внедрением технологических инноваций в жизнь каждого человека, привнесла радикальные изменения в характер труда и трудовые отношения. Если в доиндустриальную эпоху благополучие работника зависело от родственных и клановых связей, в индустриальном обществе превалирующей стала «принадлежность» к конкретной организации, то в постиндустриальной экономике человек становится зависим от самого себя – собственного «Я-проекта» [Барков, Романцева, 2021, с. 408].

К сожалению, такой подход часто не является личным выбором человека. Объективным процессом становится прекаризация (от англ. «precarious», ненадежный) занятости, а также распространение новых нестандартных и гибких ее форм. Именно в результате флексибилизации (повышения гибкости) рынка труда развивается экономика подработок, участие в которой носит проектный характер. Масштабы этой сферы становятся настолько значительными, что заставляют пересмотреть методологию исследования рынка труда на макроуровне и концепцию управления персоналом на микроуровне [Ванкевич, 2014, с. 5].

По классификации Международной организации труда критериями неустойчивой занятости являются: ограниченный срок контракта, низкая заработная плата и отсутствие социальной защиты, предусмотренной национальным трудовым законодательством [From precarious..., 2012, с. 7].

Практическую полезность для анализа формализации прекарной занятости в России имеют тематические исследования 2014–2021 гг., проведенные социологами Российского государственного гуманитарного университета (РГГУ). Их результаты позволяют выделить следующие критерии прекарной занятости [От прекарной занятости..., 2022].

Во-первых, отсутствие трудового договора или его оформление не более чем на 1 год. В целом по российской экономике в указанный период имели бессрочный договор 30,5% занятых, при этом наблюдалось равномерное распределение данного показателя по отраслям народного хозяйства. Имели временный договор более одного года 20,8%, менее одного года – 11,4% занятых в стране. К данной категории в основном относятся представители творческих профессий, научные работники, преподаватели, персонал медицинских учреждений. Работники перечисленных профессий вынуждены регулярно подтверждать уровень квалификации в рамках конкурсных процедур или технологий переаттестации. Работали в России без трудового договора 34,8% занятых. Больше всего таких работников в сфере услуг (45,5%), строительстве (40,3%) и сельском хозяйстве (37,0%), деятельность в которых обусловлена колебаниями экономической конъюнктуры, сезонностью и другими динамично меняющимися факторами.

Во-вторых, нестабильные и скрытые формы оплаты труда, деформированность условий трудового процесса. Более 50% опрошенных социологами РГГУ считали, что их труд заслуживает более высокой оценки и более высокого вознаграждения. Эта оценка в определенной степени кор-

релирует с мнением о неясности в оплате труда. В свою очередь, неопределенность трудового положения и социального статуса подталкивает работников к поиску дополнительного заработка. В частности, не брали дополнительную работу лишь 22,3% опрошенных, в то время как 77,6% подрабатывали – регулярно (27,5%), по возможности (50,1%).

В-третьих, полное или частичное отсутствие социальных гарантий. На вопрос исследователей РГГУ: «Гарантирует ли Вам организация, в которой Вы работаете: оплату больничных листов, оплату отпуска, оплату за время вынужденной остановки работы, оплату по уходу за ребенком, возможность взять отгул?» – утвердительно ответили 53,1%, 52,9%, 23,3%, 39,2%, 65,0% респондентов соответственно. Очевидно, что этот параметр – отсутствие социальных льгот – усугубляет положение с неясностью и неопределенностью в оплате труда, а также повышает зависимость прекариев от работодателя [От прекарной занятости..., 2022, с. 31].

В-четвертых, невозможность влиять на решения в своей организации. Замечено, что при удовлетворительном экономическом положении работников показатели трудового процесса занимают ведущее место в мотивации персонала (в обратном случае условия труда отступают на второй план) [От прекарной занятости..., 2022, с. 34]. В целом уровень неудовлетворенности работников в трудовой сфере в различных отраслях в России, согласно проведенным опросам, варьирует в диапазоне 9–15%. Данное обстоятельство свидетельствует о том, что работники в целом готовы мириться с директивными решениями руководства, дискриминацией в сфере труда, отдельными нарушениями трудовых прав. Одновременно фиксируется дистанцирование от решения общественных проблем: участвовали в выборах в представительные органы власти 50% опрошенных, подписывали петиции 12%, обращались за помощью к руководству 14%, к местным органам власти 3%, к профсоюзам 2,5%, к политическим партиям и духовенству – около 1–1,5%. Подавляющее большинство опрошенных в сложной ситуации рассчитывают на помощь родных (88%), друзей (60%) и собственные силы (77%). На помощь трудового коллектива указали лишь 20%. Кроме того, каждый третий опрошенный работник отрицательно оценивает перспективы карьерного роста. При этом в случае привлекательного внешнего предложения более половины опрошенных выражали намерение сменить место работы.

Полученные результаты свидетельствуют, что в стране происходит своеобразный процесс атомизации общества и социальной дезинтеграции (как крайнего проявления индивидуализации), распространяется замкнутость людей на собственных проблемах и ориентация лишь на ближайшее окружение.

Примечательно, что приведенные показатели в целом стабильны в периоде 2014–2022 гг. «Что касается будущего, то только 11% прекариев выразили уверенность в благоприятной перспективе при вдвое больших опасениях – страха перед будущим, беспомощности, невозможности повлиять на происходящее, а также стыда за нынешнее состояние страны (все показатели по

20%)... Такое отношение к жизни, к работе во многом определяется тем, что работник рассматривает свою занятость как временный, переходный этап, с которым надо смириться и подчиниться для приемлемого существования на определенный отрезок времени» [От прекарной занятости..., 2022, с. 36–38].

Выводы, сделанные на основе данных социологических наблюдений, подтверждаются статистическим мониторингом доходов и уровня жизни населения. В частности, экспертами Института экономики РАН предлагается авторская модель идентификации неустойчивой занятости среди наемных работников организаций [Мониторинг доходов и уровня..., 2023, с. 25]. В ней выделены две группы индикаторов: ключевые и неключевые. К первым относятся: занятость без оформления договора; уровень заработной платы, не обеспечивающий устойчивости материального положения домохозяйств; вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя; отсутствие оплачиваемого отпуска; уменьшение работодателем заработной платы и сокращение часов работы. Неключевыми факторами признается задолженность работодателем по заработной плате, неофициальная заработная плата и отклоняющееся рабочее время.

Согласно полученным оценкам, в 2021 г. в формальном секторе доля устойчиво занятых работников, у которых не выявлены индикаторы неустойчивой занятости, составляла 7,5%. Один или два ключевых индикатора зафиксированы у 45,4% наемных работников. Один или два ключевых индикатора и от одного до трех неключевых индикаторов имеются у 33,8%, более трех ключевых и от одного до трех неключевых индикаторов присутствуют у 8% занятых. Неустойчиво занятые работники в 2021 г. суммарно составляли 87,2% всех наемных работников [Мониторинг доходов и уровня..., 2023, с. 25–29].

Результаты социологических наблюдений и материалы статистического мониторинга подтверждают, что эпоха патернализма в социально-трудовой сфере, свойственного прежним экономическим укладам в России, остается в прошлом. Возрастает спрос на временный труд и призрачные становятся гарантии постоянной занятости, а востребованными являются работники с широким набором компетенций. При этом бремя ответственности за свою судьбу возлагается на самого индивида.

Одновременно в психологическом восприятии человека меняется ощущение темпа календарного и социального времени, происходящего и планируемого. Социальное пространство становится эклектичным, даже анаморфозным, приобретает черты быстро меняющихся проекто-инсталляций. Состояние личной защищенности постоянно подвергается угрозам устаревания умений и навыков, исчезновения спроса на профессию, потери бизнеса или работы [Барков, Романцева, 2021, с. 406]. Труднее становится руководствоваться прежде конвенциональными нормами взаимодействия, соотносить свое поведение со стабильной статусно-ролевой структурой, извлекать ресурс в ситуации элементарного обмена.

В предлагаемом контексте весьма органично выглядит концепция С.А. Баркова о типологических чертах проектного работника. Правда, их современный прекарий еще должен приобрести в процессе дальнейшей социализации. В частности, выделяются следующие качества [Барков, Романцева, 2021, с. 408–412]:

- независимость не только от клановых и родственных связей, но и от организационных, т.е. стремление реализовать именно свои проекты, а не участвовать в массовых или глобальных;
- адаптивность – встраивание в межличностную коммуникацию внутри нового коллектива, ориентируясь на конкретную ситуацию и локальные требования, а не институциональные нормы;
- мобильность, предполагающая отсутствие привязанности к месту жительства, общности, системе норм (главные ценности – свобода перемещения, подвижность интересов, ориентация в будущее). Проектный человек – это «человек-модуль», адаптивный к внешним изменениям и способный к непрерывной внутренней трансформации;
- креативность – способность к генерации идеи или контента, а также их реализации самостоятельно или в команде;
- наличие социального и эмоционального интеллекта, т.е. умения понимать самых разных людей, находить наиболее комфортные формы и каналы коммуникации с ними;
- включенность в неформальные связи (сети) – умение встраиваться в эффективные на данный момент ассоциации, союзы, сети, а также безболезненный выход из них;
- умения создавать репутацию – количество реализованных проектов превращается в весомый статусный критерий, умножая символический капитал [Барков, Романцева, 2021, с. 408–412].

В целом представленные компетенции фактически являются требованиями современной рыночной экономики. При этом они некоторым образом раскрывают творческий и производительный потенциал формирующегося протокласса.

Проблемы проектного управления в корпоративном секторе

На фоне описанных выше тенденций актуальной прикладной задачей для России является совмещение повышения гибкости рынка труда (продиктованное необходимостью построения инновационной экономики) с одновременным укреплением социальной защищенности работников (в целях обеспечения социальной стабильности в стране). При этом необходимо учитывать национальную специфику рынка труда и особенности стратегий субъектов корпоративного сектора.

Организации государственной и муниципальной форм собственности занимают первое место в структуре занятости в России (38,4% от общей численности занятых в 2022 г.) [Труд и занятость в России, 2023, с. 88]. При этом доля государственных компаний и компаний с государственным участием в хозяйственной системе также высока и, по некоторым оценкам, достигает 56,2% ВВП

[Мингазов, 2023]. В связи с этим основное внимание в настоящей работе сфокусировано на этом секторе отечественной экономики.

Большинство современных российских корпораций сформировалось в результате приватизации государственной собственности после распада Советского Союза и перехода к рыночной экономике. Однако государство сохраняет контроль над естественными монополиями, системообразующими предприятиями и компаниями ОПК (что вполне традиционно).

В сырьевом секторе, сфере коммуникации, транспорта, финансов и других отраслях, приносящих «быстрый» доход, в постсоветский период наблюдалось быстрое расширение масштабов бизнеса и диверсификация производства. Такие организации, как ПАО «Сбербанк», ПАО «Аэрофлот», ПАО «Лукойл», ПАО «ГМК Норильский Никель», АО «Атомэнергопром» и др. интегрировались в мировую экономику, демонстрируя стабильно высокие результаты в сфере инновационного развития. В то же время инвестиции в целый ряд отраслей, связанных с глубокой переработкой сырья и производством товаров с высокой добавленной стоимостью, практически не осуществлялись (АО «Росхимзащита», ООО «Ульяновский автомобильный завод», АО «Станкопром» и другие). В результате значительное количество предприятий, в том числе градообразующих, ранее интегрированных в корпоративные структуры (в соответствии с продуктовой линейкой, цепочкой создания стоимости или функционально-территориальной спецификой), либо существенно сократили, либо прекратили экономическую деятельность. Одновременно была практически разрушена советская система конструкторских бюро, научно-исследовательских институтов и опытных заводов, представлявших корпоративный сектор производства проектов. В итоге к концу 1990-х годов сформировался территориальный пояс застойной бедности, в который вошли ряд центральных старопромышленных и сельскохозяйственных регионов страны, южные национальные республики, ряд регионов Приволжья, Сибири и Дальнего Востока с общей численностью населения более 30 млн человек [Белоусов, 2005, с. 68].

В 2000-е годы нарастание консервативных настроений в обществе и благоприятная внешне-экономическая конъюнктура позволили государству усилить административный контроль и прямое регулирование экономической деятельности. Государственные активы были значительно увеличены за счет национализации ОАО НК «Юкос» (бенефициаром стала ПАО НК «Роснефть») и других компаний. Под фактический контроль государства перешел ряд крупных и общественно значимых промышленных предприятий, что позволило создать отраслевые холдинги [Бизнес и власть в России..., 2011, с. 32]: ПАО «Объединенная авиастроительная корпорация», АО «Объединенная судостроительная корпорация», АО «Объединенная двигателестроительная корпорация», ГК «Росатом» и другие. Выстроенная политическая «вертикаль власти» была спроецирована на корпоративный сектор. Между властью и корпоративным сектором сформировался выраженный вертикальный директивно-индикативный тип взаимодействия. При этом в качестве площадок для

взаимодействия и проектного управления стали выступать общественно-консультативные советы / комиссии при Президенте РФ (в т. ч. по реализации приоритетных национальных проектов и демографической политике, по модернизации экономики и инновационному развитию и т.д.¹), а также комиссии при Правительстве РФ и отраслевых министерствах (по конкурентоспособности и предпринимательству, по внешнеэкономической деятельности и т.д.) [Бизнес и власть в России..., 2011, с. 35].

Следует подчеркнуть, что корпоративный сектор производства проектов в России в полном объеме так и не возродился. Более того, сформировалась культура «боязни» неудачного внедрения инноваций и последующих санкций со стороны руководства [Национальный доклад об инновациях..., 2016, с. 44]. Наблюдался процесс деиндустриализации экономики, связанный с исчерпанием советских технологических заделов, вытеснением страны с традиционных рынков, критической зависимостью производства от импорта важнейших компонентов, выбытием квалифицированных кадров пенсионных возрастов без соответствующего замещения молодыми специалистами [Белосусов, 2005, с. 38].

Сравнительный анализ элементов управления проектами в российских и зарубежных компаниях, проведенный экспертами ВШЭ в 2014 г., показал существенную разницу в подходах (табл. 1).

Таблица 1

Сравнение элементов управления проектами в российских и зарубежных компаниях*

Элемент управления	Российская практика	Зарубежная практика
Техническая политика	Отсутствие единой технической политики; программа замены оборудования исходит из учета его возраста	Единая техническая политика, определяющая четкие критерии замены оборудования
Учет экономической целесообразности	В инвестиционную программу часто включаются заведомо не окупаемые проекты	Принцип экономической целесообразности – основной критерий выбора инвестиционных проектов
Применение новых решений	Использование стандартных решений без приоритизации сокращения затрат	Активный поиск оптимального технического решения с использованием этапного подхода
Единство методики управления	Критерии отбора проектов и процедуры утверждения отличаются в различных дочерних и зависимых организациях	Единая методологическая база для всех проектов, единый формат представления предпроектной и проектной документации
Наличие проектного офиса	Внедрение проектного управления только прорабатывается, проектный офис, как правило, отсутствует	Опора на проектные офисы при выполнении крупных проектов
Ответственность за проект	Ответственность за реализацию проекта (сроки, бюджет) несут на разных этапах различные функциональные подразделения	Введение персонифицированной ответственности за реализацию сроков и бюджета проекта (проектный менеджер)
Контроль и оценка эффективности проекта	Контроль за проектом зачастую завершается после внедрения, аудит и анализ реализованных проектов не выполняется	Постоянный контроль финансовых и технических результатов проектов портфеля, выборочный аудит проектов

* Источник: [Программы инновационного развития..., 2015, с. 68].

¹ Практически все они прекратили свою деятельность в 2012–2018 гг.

Проблемы отечественных хозяйствующих субъектов обобщены в документах стратегического планирования и имеют историческую, организационную и инновационную составляющую, среди них [Стратегия цифровой трансформации..., 2021]:

- полная или частичная импортозависимость и зависимость от государственного заказа, отсутствие проактивного управления;
- взаимодействие предприятий в части интеграции затруднено из-за отсутствия точных и оперативно обновляемых данных; имеют место высокие транзакционные издержки и сложность формирования ответственных кооперационных цепочек;
- низкие производительность труда и эффективность производственных мощностей, высокая доля брака и нерациональное использование ресурсов, длительный цикл вывода продукции на рынок (“time to market”), высокая стоимость владения продукцией и низкая ремонтпригодность.

Примечательно, что решение многих из этих проблем связано не только и не столько с недостатком квалифицированных кадров, сколько с реализацией довольно непопулярных мер оптимизационного характера [Стратегия цифровой трансформации..., 2021]. С одной стороны, адаптация отечественных корпораций к новым реалиям требует притока управленческого и производственного персонала, отвечающего новым требованиям и условиям ведения бизнеса. С другой стороны, реструктуризация и модернизация производств неизбежно приведет к сокращению занятых в промышленности, что может способствовать возникновению социальной напряженности в отдельных регионах страны.

Инновационное развитие экономики и вопросы занятости

Сегодня ход развития мировой экономики характеризуется сокращением временного лага между получением новых знаний и выходом на рынок готового продукта. «Сжатие инновационного цикла» предполагает постоянное удешевление наукоемких товаров и расширение соответствующей номенклатуры, требует синхронизации производства с динамикой потребительского спроса, предъявляет повышенные требования к скорости и качеству принятия решений.

В прикладном плане инновации и инновационная деятельность отождествляются с проектами и деятельностью по их реализации. В законодательстве о науке и научно-технической политике под инновацией понимается введенный в употребление новый или значительно улучшенный продукт (товар, услуга) или процесс, в то время как инновационная деятельность – это деятельность (включая научную, технологическую, организационную, финансовую и коммерческую), направленная на реализацию инновационных проектов, которые, в свою очередь, представляют собой комплекс направленных на достижение экономического эффекта мероприятий по осуществлению инноваций [Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ..., 1996].

Инновационное развитие государственных компаний и компаний с государственным участием в России закономерно происходит с учетом документов стратегического планирования различного уровня (в том числе утвержденных Национальных проектов и «дорожных карт» Национальной технологической инициативы), которые предлагают значительное количество управленческих инноваций [Методические указания по разработке..., 2020]. Например, в рамках национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» предполагается создание центров компетенций в области повышения производительности труда. При этом одним из таких способов признается оптимизация организационной структуры, которая включает организацию производства по модели «ключевых компетенций» с передачей на аутсорсинг вспомогательных производственных и бизнес-процессов, а также выделение в отдельные проекты неключевых компетенций [Стратегия цифровой трансформации..., 2021], в том числе технической подготовки, сервисного обслуживания, конструкторско-технологического обеспечения.

Контент-анализ документов стратегического планирования различного уровня показывает, что большинство крупных производственных компаний в России в настоящее время заинтересованы в обновлении станочного парка (в 2021 г. степень износа основных фондов составила 51,7%, а средний возраст оборудования – 23 года) [Распоряжение Правительства РФ от 06.06.2020 № 1512-р..., 2020]. Как известно, применение высокотехнологичного оборудования кратно повышает производительность труда, одновременно снижая потребность в работниках (по большей части квалифицированных). Предполагается, что высвобожденный персонал может занять ниши в сфере малого и среднего предпринимательства, аффилированного с материнской компанией на основе аутсорсинга [Резюме стратегии развития..., 2020]. В частности, распространенные в сфере управления государственным имуществом спин-оффы – выделенные в самостоятельные бизнес-единицы подразделения компании – позволяют не только оптимизировать расходы на персонал, но и создать условия для вовлечения непрофильных активов в коммерческий оборот. В то же время новый бизнес получает возможность осуществления независимой экономической деятельности и максимизации прибыли на равных условиях с другими аналогичными предприятиями. Ожидается, что данный подход приведет к развитию конкуренции, повышению качества и номенклатуры товаров и услуг, в том числе наукоемких.

Вместе с тем в России давно фиксируется недовольство государственных компаний, реализующих программы инновационного развития, их уровнем взаимодействия с профильными научными организациями и вузами [Программы инновационного развития..., 2015]. В ходе проведенного экспертами ВШЭ опроса в 2014 г. на отсутствие каких-либо проблем в этой сфере указывали

лишь 50% и 13% респондентов соответственно¹. В качестве основных препятствий были названы [Программы инновационного развития..., 2015, с. 94–100]:

- отсутствие со стороны профильных научных организаций гарантий качества и необходимых сервисов по разработке серийных образцов наукоемкой продукции – 28% опрошенных;
- отсутствие у профильных научных организаций и вузов необходимой материально-технической базы для проведения НИОКР – 22% и 50% соответственно;
- низкое качество научно-исследовательских работ, выполняемых научными организациями и ВУЗами – 6% и 19% респондентов.

Считается, что для крупных компаний инвестиции в развитие прорывных технологий на собственной базе являются весьма рискованными. Новые проекты требуют нового оборудования и новых компетенций, дополнительных мер стимулирования персонала, в то время как результат может оказаться отрицательным – продукт не будет востребован потребителем. При этом государственные компании и компании с государственным участием в России, как правило, ограничены в возможностях финансового маневра [Резюме стратегии развития..., 2020]. Напротив, малые и средние компании являются более гибкими в силу наличия специальных налоговых режимов и упрощенных правил ведения налогового учета, а также за счет централизованных мер поддержки². Поэтому взаимодействие с субъектами малого и среднего бизнеса в целом положительно воспринимается корпоративным сообществом: в плане выполнения качественных опытно-конструкторских (53% опрошенных в 2014 г. респондентов) и научно-исследовательских работ (44%), поставки качественной инновационной продукции (53%), возможности оперативной перестройки производственных процессов (28% соответственно) [Программы инновационного развития..., 2015, с. 94–100]. Привлечение малых инновационных компаний, в том числе на платформенной основе, позволяеткратно сократить расходы на содержание штатного персонала постоянных подразделений, оптимизировать заказ на подготовку кадров в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, отказаться от содержания неэффективных дочерних и зависимых организаций (прежде всего экспериментального, научно-исследовательского и конструкторского профиля).

В связи с этим востребованы новые решения в области партнерства коммерческих предприятий с научными и образовательными организациями страны. Показателями развития этого процесса могут выступать: объем корпоративного финансирования НИОКР; бюджет и количество инновационных проектов; количество практико-ориентированных образовательных программ и объем целевой подготовки кадров; численность сотрудников компании, ведущих преподавательскую деятельность; количество опорных вузов и базовых кафедр; объем инвестиций в обновление

¹ Сумма превышает 100%, так как респонденты могли дать несколько вариантов ответа.

² Развитие инфраструктуры поддержки малого и среднего предпринимательства – обязательная часть документов стратегического планирования федерального, регионального и местного уровня. Целью властей в данном случае является, в т. ч., решение социально-экономических проблем занятости и самозанятости населения.

материально-технической базы научных и образовательных организаций. Вектор сотрудничества должен быть направлен не столько на подготовку кадров для нужд компаний, сколько на формирование корпоративной инновационной системы и экосистемы развития инновационной деятельности. На совместной базе научной или образовательной организации проще организовать лабораторию, центр трансфера технологий, бизнес-инкубатор. При этом студенты и молодые ученые при поддержке предприятия могут создать новый бизнес, провести маркетинговые исследования, коммерциализировать разработки. В условиях антироссийских санкций отечественные образовательные организации сохраняют возможность международной научной кооперации, привлечения ведущих зарубежных ученых и приобретения современного оборудования. В свою очередь государственные компании обязаны предусмотреть расходы на организацию венчурного финансирования инновационных проектов, консультативную и организационную поддержку стартапов. Такой подход в целом заставляет по-новому взглянуть на процессы формирования и развития кадрового потенциала общества, а также механизмы дальнейшего рационального использования кадров с опорой на реальный экономический базис.

Необходимо отметить, что в результате стихийных процессов и определенных сознательных мер, занятость в государственном секторе отечественной экономики сократилась на 8,1% к 2022 г. по сравнению с 2010 г. (с 47,7 млн человек до 42,9 млн) [Труд и занятость в России, 2023, с. 88]. В периоде 2012–2022 также произошли изменения в профессиональной структуре занятых. При стабильной доле квалифицированных рабочих (35%) наблюдается сокращение руководителей на 4% и неквалифицированных рабочих (с 12% до 9%) при увеличении доли специалистов среднего звена, а также операторов производственных установок, машин и сборщиков (на 3% и 4% соответственно) [Распоряжение Правительства РФ от 06.06.2020 № 1512-р..., 2020]. Вместе с тем следует отметить, что российские власти с большой осторожностью относятся к вопросам трансформации занятости, стремясь избежать роста безработицы и, соответственно, социальной напряженности. Более того, одной из национальных целей признается сохранение и развитие человеческого, в т. ч. кадрового потенциала общества.

Заключение

Специфика хозяйственных отношений в современной России определяется доминированием крупных корпораций и высокой долей государственного сектора в экономике при стихийном развитии сетевых слабо регулируемых видов экономической деятельности с неустойчивой занятостью. Трансформация социально-экономической системы в соответствии с изменившимися внешними и внутренними условиями предполагает разрушение изживших себя элементов и институтов, однако, закономерно встречает сопротивление консервативной части социума. В связи с этим формируются инверсивные формы инновационной активности – от имитации инноваций и «про-

жектерства» до возрождения архаичных институтов и «консервативной революции». Указанное противоречие определяет потребность в активизации государственной политики поддержки инновационной деятельности. Однако отсутствие разработанных методологических подходов к формированию проектной экономики не позволяет принимать системные управленческие решения.

В частности, отсутствие единообразного понятийного аппарата не позволяет классифицировать краткосрочные проектные конструкции. Применение отдельных правовых положений, отвечающих условиям традиционной экономики, к составляющим проектного управления приводит к фрагментарности регулирования и не дает реализовать в полной мере преимущества проектного подхода.

Отношения, возникающие в процессе организации проектной деятельности и реализации конкретных проектов различного уровня, обладают спецификой в части их объекта, субъектного состава, условий возникновения, изменения и прекращения [Стратегия цифровой трансформации..., 2021]. Эти отношения затрагивают интересы различных экономических субъектов, влияют на повышение доходов, уровня и качества жизни населения, в целом на возможности дальнейшего развития страны. В связи с чем требуется четкое определение пределов дискреции органов государственной власти, а также соответствующее совершенствование законодательства, особенно в части развития отношений социального партнерства в социально-трудовой сфере.

Список литературы

1. Анализ рынка театральных и концертных залов в России в 2016–2020 гг., прогноз на 2021–2025 гг. // BusinesStat. – 2021. – URL: https://businesstat.ru/russia/services/recreation/concert_halls/?yclid=12520174775819567103 (дата обращения 11.02.2024).
2. Аналитический отчет о состоянии конкуренции на рынке услуг по оказанию информационного взаимодействия пассажиров и водителей такси (рынок агрегаторов такси) // Федеральная антимонопольная служба. – 2021. – URL: <https://fas.gov.ru/documents/687693?ysclid=lv8jl3fwlj556717210> (дата обращения: 10.04.2024).
3. Астафьева Е. Весь мир – театр: история театра «Глобус» // Дилетант. – 2015. – 18.08. – URL: <https://diletant.media/articles/25729868/?ysclid=lv8gezrug9289082989#> (дата обращения 11.02.2024).
4. Барков С.А., Романцева Е.Е. Проектный работник как новый тип личности // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Социология». – 2021. – № 2. – С. 403–414.
5. Белоусов А.Р. Долгосрочные тренды развития российской экономики. Сценарии развития России до 2020 года. – Москва, 2005. – 141 с.
6. Бизнес и власть в России: теория и практика взаимодействия / науч. ред. А.Н. Шохин; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – 349 с.
7. Богданов Александр Александрович // Википедия. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Богданов,_Александр_Александрович (дата обращения 27.04.2024).
8. Ванкевич Е.В. Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов. – Витебск: УО ВГТУ, 2014. – 198 с.
9. Гастев Алексей Капитонович // Википедия. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Гастев,_Алексей_Капитонович (дата обращения 27.04.2024).
10. Ерманский Осип Аркадьевич // Википедия. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Ерманский,_Осип_Аркадьевич (дата обращения 27.04.2024).
11. Ищенко А.А., Сметана Н.В., Федоренко С.А. Правовые и организационные аспекты всероссийской организации изобретателей и рационализаторов в СССР и России // Право и практика. – 2022. – Вып. 2. – С. 19–25.
12. Лушников Д.А. Роль социальной дезорганизации в процессе транзита социальности // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2014. – № 4 (43). – С. 284–288.
13. Лушников Д.А. Социальная дезорганизация на микроуровне социальной реальности. – Ставрополь: Изд-во СевКавГТУ, 2005. – 264 с.
14. Лапидус Л.В., Полякова Ю.М. Гигономика как новая социально-экономическая модель: развитие фрилансинга и краудсорсинга // Вестник института экономики Российской академии наук. – 2018. – № 6. – С. 73–79.

15. Макаров В.Л. К вопросу о проектной экономике // Экономическая наука современной России. – 2013. – № 3 (62). – С. 8–14.
16. Матвеев А.А., Новиков Д.А., Цветков А.В. Модели и методы управления портфелями проектов. – Москва: ПМСОФТ, 2005. – 206 с.
17. Мингазов С. Компании с госучастием опередили частный бизнес по сокращению прибыли в 2022 году // Forbes.ru. – 2023. – 10.05. – URL: <https://www.forbes.ru/biznes/489027-goskompanii-operedili-castnyj-biznes-po-sokraseniu-pribyli-v-2022-godu> (дата обращения 01.04.2024).
18. Методические указания по разработке и актуализации программ инновационного развития акционерных обществ с государственным участием, государственных корпораций, государственных компаний и федеральных государственных унитарных предприятий // Минэкономразвития. – 2020. – URL: <https://www.economy.gov.ru/material/file/60166b1c691bc2e387acb5dc7679bfe4/1.pdf?ysclid=lv9y6n45kg741083862> (дата обращения 01.04.2024).
19. Мониторинг доходов и уровня жизни населения России – 2022 год [Ежегодник] / отв. ред. В.Н. Бобков, А.А. Гулюгина. – Москва: ИЭ РАН, 2023. – Вып. 1(202). – 166 с.
20. Научная организация труда // Википедия. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Научная_организация_труда (дата обращения 27.04.2024).
21. Национальный доклад об инновациях в России // Российская венчурная компания. – Москва, 2016. – 99 с.
22. От прекарной занятости к прекаризации жизни / под ред. Ж.Т. Тощенко. – Москва: Весь Мир, 2022. – 364 с.
23. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад / О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, Е.С. Горват, Д.Е. Карева, Д.А. Стужук, К.О. Чертенков; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Москва: НИУ ВШЭ, 2022. – 32 с.
24. Платформенная занятость: определение и регулирование / О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, А.П. Аптекарь, Е.С. Горват, Н.Б. Грищенко, Т.Б. Гудкова, Д.Е. Карева; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. – Москва: НИУ ВШЭ, 2021. – 78 с.
25. Постановление Правительства РФ от 31.10.2018 № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации» (вместе с «Положением об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации») // Гарант. – 2018. – URL: <https://base.garant.ru/72093040/?ysclid=lv8dll5rv871482575> (дата обращения 12.03.2024).
26. Прогноз научно-технологического развития Российской Федерации на период до 2030 года // Гарант. – 2014. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70484380/?ysclid=lv8cqoiqtz25770635> (дата обращения 12.03.2024).
27. Программы инновационного развития компаний с государственным участием: промежуточные итоги и приоритеты / М.А. Гершман, Т.С. Зинина, М.А. Романов [и др.]; науч. ред. Л.М. Гохберг, А.Н. Клепач, П.Б. Рудник и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Москва: НИУ ВШЭ, 2015. – 128 с.
28. Распоряжение Правительства РФ от 06.06.2020 № 1512-р «Об утверждении Сводной стратегии развития обрабатывающей промышленности РФ до 2024 г. и на период до 2035 г.» // Гарант. – 2020. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74142592/?ysclid=lv9yfi62uv625048715> (дата обращения 12.03.2024).
29. Рыбалкина П.В. Проектное мышление в культуре: методологический анализ: диссертация на соискание ученой степени кандидата философских наук. – Белгород: Белгород. гос. ун-т, 2018. – 152 с.
30. Розин М. Успех без стратегии: технологии гибкого менеджмента. – Москва: Альпина Паблишер, 2011. – 332 с.
31. Святенко И.: Платформенная занятость должна быть интегрирована в систему трудовых и экономических отношений // Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. – 2024. – 05.04. – URL: <http://council.gov.ru/events/news/155295> (дата обращения 06.04.2024).
32. Сведения о количестве самозанятых граждан, зафиксировавших свой статус и применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» // Федеральная налоговая служба. – 2024. – URL: <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html> (дата обращения 06.04.2024).
33. Стратегия цифровой трансформации обрабатывающих отраслей промышленности в целях достижения их «цифровой зрелости» до 2024 года и на период до 2030 года // Гарант. – 2021. – 29.07. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/401415210/?ysclid=lv9xcn1yxv383844430> (дата обращения 06.04.2024).
34. Резюме стратегии развития инновационного территориального аэрокосмического кластера Самарской области до 2020 года. – URL: <https://map.cluster.hse.ru/file/2332/%25D0%259F1-%25D0%25A0%25D0%25B5%25D0%25B7%25D1%258E%25D0%25BC%25D0%25B5%25D0%25A1%25D1%2582%25D1%2580%25D0%25B0%25D1%2582%25D0%25B5%25D0%25B3%25D0%25B8%25D0%25B8.pdf?ysclid=lvwesak8km709529595> (дата обращения 06.04.2017).
35. Тощенко Ж.Т. Публичный и приватный жизненный мир прекариата: основные черты и ориентиры // Социологические исследования. – 2021. – № 11. – С. 24–36.
36. Труд и занятость в России. 2023: стат. сб. / Росстат. – Москва, 2023. – 180 с.
37. Указ Президента РФ от 30.06.2016 № 306 «О Совете при Президенте РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам» // Гарант. – 2016. – URL: <https://base.garant.ru/71431892/?ysclid=lv8dr4qo1g301949886> (дата обращения 12.03.2024).
38. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // Гарант. – 2018. – URL: <https://base.garant.ru/71937200/?ysclid=lv8dwwwofw262644730> (дата обращения 12.03.2024).
39. Указ Президента РФ от 28.02.2024 № 145 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации» // Гарант. – 2024. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408518353> (дата обращения 12.03.2024).

40. Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» // Гарант. – 1996. – URL: <https://base.garant.ru/135919/?ysclid=lv9xui5969385117461> (дата обращения 12.03.2024).
41. Шагеева Г.Ф. Проектная деятельность. Организация деятельности в проектной экономике: учебно-методическое пособие. – Москва: Мир науки, 2023. – URL: <https://izdmn.com/PDF/17MNNPU23.pdf> (дата обращения 12.03.2024).
42. Юрьева Т.В. Проектный подход как инструмент реализации стратегических целей // Экономические науки. – 2014. – № 11 (120). – С. 7–10.
43. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment // International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. – Geneva: ILO, 2012. – 86 p.
44. Luther Gulick (social scientist) // Wikipedia. – URL: [https://en.wikipedia.org/wiki/Luther_Gulick_\(social_scientist\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Luther_Gulick_(social_scientist)) (дата обращения 27.04.2024).
45. The 12 Transferable Skills from UNICEF's Conceptual and Programmatic Framework. – Panama: United Nations Children's Fund (UNICEF), 2022. – 35 p.

PROJECT MANAGEMENT AS A TOOL FOR OPTIMIZING EMPLOYMENT

Pavel Lobanov

Candidate of Sociological Sciences, Senior Researcher at the Economics Department of the Institute of Scientific Information on Social Sciences (INION) of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia, ggs_01@mail.ru

Annotation. *Project management is an important methodological and practical component of the stabilization of macroeconomic processes. At the same time, assumptions are made about the formation of the project economy as a new management system that replaces the market economy. Based on a retrospective analysis, the article presents the development of project activities, its theoretical understanding, as well as various projects in the public sector and in the gig economy that arise, including as a result of the introduction of digital technologies into production processes. It is emphasized that the intensive spread of new business models significantly increases the flexibility of the labor market, contributing to the expansion of partial and non-standard employment. At the same time, the precarious employment of workers is increasing, which is accompanied by an aggravation of contradictions in the field of social and labor relations, which negatively affects the socio-economic situation and the daily lives of citizens. The proposed organizational and legal measures within the framework of project management make it possible to stabilize the labor market and activate the processes of innovative development.*

Keywords: *project management; project economics; gig economy; labor relations; non-standard employment; innovative development.*

For citation: Lobanov P.A. Project Management as a tool for optimizing employment// Social Novelties and Social Sciences. – 2024. – No. 2. – P. 75–97.

URL: <https://sns-journal.ru/ru/archive/>

DOI:10.31249/snsn/2024.02.05