Методологические положения по статистике. − Вып. 1. − М.: Госкомстат России, 1996.

Методологические положения по статистике. − Вып. 2. − М.: Госкомстат России, 1996.

Обратить реформы на благо всех и каждого. Бедность и неравенство в странах Европы и Центральной Азии.− Вашингтон: Всемирный банк, 2001.

Равайон, М. Сравнительные оценки бедности. Вашингтон. Всемирный банк, 1999.

Статистика: учебник / под ред. А.Е.Суринова. − М.: Изд-во РАГС, 2005 г.

Суринов, А.Е. Доходы населения. Опыт количественных измерений.− М.: Финансы и статистика, 2000.

Уровень жизни населения Российской Федерации. Правовая основа преодоления бедности /под ред. В.А. Январева, В.Г. Зинина, В.Н. Бобкова. − М.: Издательство ВЦУЖ, 2004.

© Ю.И. Сорокина

© А.Е. Суринов

Н.А. Волгин

ОПЛАТА ТРУДА – ПРИОРИТЕТ ПРИОРИТЕТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

ВОЛГИН Николай Алексеевич – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой труда и социальной политики РАГС, президент НАСТиС (e-mail: volgin@ur.rags.ru)

Аннотация. *Рассмотрены социально-экономические функции оплаты труда и проблемы их реализации в практике современного российского общества.*

Ключевые слова: *оплата труда, воспроизводственная и стимулирующая функции оплаты труда, тарификация заработной латы, бедность, социальная политика.*

1. Немного теории для лучшего понимания практики

Оплата труда – по природе уникальная категория, призванная обеспечивать по своей миссии решение как минимум двух крупных жизненно важных проблем: а) воспроизводства рабочей силы и человека; б) мотивации к труду, а значит, заинтересованности работников в результативности функ-

ционирования своих организаций, в развитии экономики регионов, страны и общества в целом.

В свою очередь эта двуединая уникальная направленность оплаты труда вытекает из двух ключевых ее функций, которые зарплата должна и обязана выполнять – воспроизводственной и стимулирующей.

Воспроизводственная функция оплаты труда − свойство, способность и возможность заработной платы (прежде всего по своему уровню) компенсировать затраты (физические, умственные, интеллектуальные и другие), которые имели место в процессе труда работника.

Стимулирующая (мотивационная*)* функция оплаты труда − это ее свойство, способность и возможность направлять интересы работников на достижение требуемых результатов труда (большего его количества, более высокого качества и т. д.) за счет прежде всего обеспечения взаимосвязи размеров заработной платы человека и его трудового вклада.

Таким образом, степень реализации воспроизводственной функции и эффективность воспроизводства работника зависит в основном от размера оплаты труда. Степень же стимулирующей (мотивационной) функции зависит от *меры взаимосвязи размеров заработной платы и фактических результатов работы человека.* При этом учитываются: его квалификация, профессионализм и т. д. (а не только размер оплаты труда, как часто интерпретируется содержание стимулов и мотивов).

Отметим также, что с теоретической точки зрения признание главенства двух функций оплаты труда в общей ее миссии (а этот тезис безупречен среди ученых и практиков), видимо, ни в коей мере не противоречит отражению в ее характеристике сущности и содержания (т.е. в определении) как минимум двух оттенков: 1) воспроизводственного и 2) стимулирующего. Это соответствует классическим определениям любого процесса или явления − отразить в них прежде всего их главные функции.

Что касается практического (правового) обоснования содержания заработной платы, необходимо обратиться к тексту ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ). Из него следует, что заработная плата − это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества, количества и условий выполняемой работы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера

В этом определении нет и намека на имманентность заработной плате воспроизводственной функции. Речь, как видим, идет только о стимулирующих параметрах. Оплата труда, по ТК РФ, – это лишь вознаграждение за труд (мотив, стимул), а не средство для воспроизводства рабочей силы. Значит, ее, видимо, можно не вовремя выплачивать, устанавливать ниже прожиточного минимума и т. п.

На наш взгляд, социально-экономическое понимание (содержание) заработной платы точнее бы отражало сущность этой категории в следую-

щей формулировке: заработная плата как цена труда или рабочей силы − это основная часть фонда жизненных средств работников, которая распределяется между ними с учетом количества и качества труда и зависит от конечных результатов работы предприятий.

В данном определении совершенно иначе трактуются такие проблемы, как крайне низкие размеры оплаты труда (например, ниже прожиточного минимума), и задержки ее выплаты на 2−3 и более месяцев. Можно ли это допускать работодателям и государству в отношении основной (не редко единственной) части фонда жизненных средств работников? Ответить на этот вопрос утвердительно можно лишь с высокой степенью цинизма, поскольку речь при такой «отмашке-разрешении» допускает возможность воспроизводства работников со знаком минус.

Казалось бы, простая, но теоретически ошибочная запись определения социально-экономической категории, может серьезно обострить решение практическим проблемам и неприятностям. Надо внести, как можно быстрее, на мой взгляд, соответствующие поправки в статью 129 ТК РФ.

2. Девять проблем в оплате труда

Для того чтобы быть достаточно объективным в анализе состояния оплаты труда в современных условиях, нельзя не отметить некоторые позитивные сдвиги в данном секторе экономики и социальной политики. Их невозможно не заметить, ибо они реально ощущаются частью российского населения. В частности, не так решительно, как хотелось бы, но тем не менее достаточно динамично и последовательно повышается минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Совсем недавно он составлял примерно 10 % от прожиточного минимума (ПМ), а сегодня он уже достиг не менее 2/3 от ПМ. Повышаются средние зарплаты по стране, отраслям, регионам, организациям.

К сожалению, проблем в оплате труда сегодня гораздо больше, чем достигнутых результатов. Об этом свидетельствуют опросы населения*.

Вопрос 1: Ваша общая оценка состояния с оплатой труда в российских организациях и учреждениях

Ответы	Процент опрошенных экспертов
Вполне нормальное, ближе к позитивному	1,7
Не очень хорошее, но допустимое	48,3
Тревожное, негативное, не допустимое	50,0
Затрудняюсь ответить	0,0

* В анализе использованы результаты экспертного опроса (см. вопросы 1−4). В опросе участвовали эксперты-участники Международного «круглого стола» на тему «Оплата труда в России и современном мире: проблемы, действия» 27 марта 2009 г.

Ответы на вопросы показывают, что плата труда исходно не выполняет те две основополагающие функции (воспроизводственную и стимулирующую), которые рассматривались ранее. Отсюда вытекают серьезные проблемы, чреватые острыми социальными последствиями.

По большому счету можно назвать девять наиболее принципиальных проблем в оплате труда:

Отставание МРОТ от ПМ

Низкие размеры заработной платы, тормозящие процесс воспроизводства рабочей силы

Слабая зависимость размеров оплаты труда от фактического трудового вклада работника, сдерживающая его мотивацию в производительном и качественном труде

Задержки с выплатой заработной платы

Недооценка организации оплаты труда

Уравниловка в оплате труда

Необоснованно высокая дифференциация в оплате труда

Низкая доля оплаты труда в совокупном доходе работника

Несовершенство или отсутствие механизмов формирования фондов оплаты труда предприятий

Эти проблемы обостряются в геометрической прогрессии и осложняются в условиях мирового финансового кризиса. Конечно, этих проблем может быть гораздо больше. Здесь перечислены лишь самые главные из них, решив которые, можно автоматически решить и все остальные.

При большой значимости каждой из отмеченных проблем две из них отличаются особой остротой. Это *бедность* и *расслоение* (пропасть) россиян по доходам, уровню и качеству жизни. Это подтверждается ответами на поставленные вопросы:

Вопрос 2: Отметьте самые острые, с вашей точки зрения, проблемы в оплате труда в настоящее время (можно было отметить несколько вариантов ответов)

Ответы	Процент опрошенных экспертов
Низкий размер оплаты труда	60,3
МРОТ ниже прожиточного минимума	48,3
Уравниловка в оплате труда	17,2
Не обоснованная чрезмерная дифференциация в оплате труда	50,0
Нет связи оплаты труда с фактическими результатами работы человека	31,0

Задержки с выплатой заработной платы	15,5
несовершенства в организации оплаты труда	37,9
Затрудняюсь ответить	0,0
Другие проблемы	1,7

3. Бедность и расслоение работающего населения – главный социальный грех современной России

Самой серьезной и хронически больной проблемой является, на наш взгляд, отставание МРОТ от физиологического ПМ. Сегодня, по разным оценкам, эти показатели в среднем по России составляют, соответственно, как 4330 и около 5000−6000 руб. Для тех, кто входит в разряд бедных и получает заработок в размере от МРОТ (и ниже) до ПМ (а таких немало – это сотни тысяч работников сельского хозяйства; текстильной промышленности; бюджетной сферы; низкой квалификации, но нужных экономике из других ее отраслей; в условиях кризиса их число растет как снежный ком с горы), этого заработка не хватает для того, чтобы восстановиться и банально выжить. Ведь главная воспроизводственная функция оплаты труда в том и состоит, что она (зарплата) должна быть достаточной для компенсации тех затрат (физических, физиологических, интеллектуальных и т. п.), которые имеет человек в процессе своей трудовой деятельности и жизни как таковой (ведь чтобы жить, надо питаться, одеваться, лечиться, восстанавливаться и т. д.). Парадокс заключается в том, что тем самым работодатель и государство сами дают добро (государство устанавливает параметры МРОТ) на возможность не выживания значительной части населения своей страны Для этой части населения доход размером ниже ПМ является единственным. Ник5акими причинами и проблемами, в том числе ссылками на кризис нельзя объяснить официальное разрешение и допущение выплаты работодателями наемному работнику заработной платы, недостаточной для выживания. *Это главный социальный грех современной России,* который не поддается никакому осмыслению и оправданию.

Нельзя согласиться с теми, кто призывает не драматизировать и не обострять оценку ситуации утверждая, что тех, кто получает реальный доход ниже ПМ, очень небольшое количество. Эти утверждения не соответствуют действительности. Бедных в России миллионы! А в условиях кризиса их численность каждый день возрастает. Но даже если бы крайне обедневших под воздействием реформирования насчитывались единицы, проблему следовало бы решать срочно, а не размеренно, не спеша, так как она относится к числу позорящих Россию как великую державу! Ведь бедные – это не только те, кому до 30-ти, но и люди предпенсионного возраста.

Доведение МРОТ до прожиточного минимума при одновременном (временном) замораживании зарплаты (ставок, окладов) тех, у кого она значительно выше ПМ, может, кстати, также создать условия для сокращения дифференциации в оплате труда, которая приобрела необоснованно высокие и даже социально опасные масштабы. Согласно западным методикам превышение разрыва в оплате труда более чем в 30 раз – критическая масса, которая не гарантирует социального спокойствия и социальной безопасности в обществе, где она допущена. Россия в настоящее время вплотную приблизилась к этому взрывоопасному показателю, который и является одной из главных причин расслоения населения, в том числе работающего, на бедных и богатых, голодных и сытых, живущих в дворцах и бомжей. Это, на наш взгляд, *второй социальный грех современной России*

Пропасть между участием людей в производстве и участием в потреблении − это вторая острейшая проблема из двух перечисленных выше. В ней заключается одна из главных причин слабого развития социально партнерства в России. Не могут быть настоящими партнерами наемные работники и работодатели, труд и капитал, ибо уж слишком глубоко сегодня их расслоение по материальным, имущественным, моральным интересам, потребностям и возможностям.

Примером лидерства космической дифференциации является сравнение доходов в профессиональном спорте, прежде всего, в футболе, хоккее, некоторых других видах. Конечно, известные выдающиеся спортсмены-профессионалы, игру которых с наслаждением, порой фанатизмом смотрят миллионы болельщиков на стадионах, по телеканалам, вправе иметь высокие и очень высокие заработки. Эти люди отстаивают спортивную честь страны, подвержены постоянным рискам, могут терять здоровье и т. д. И тем не менее ни с научной, ни с любой другой точки зрения нельзя объяснить фантастические (в сравнении с обычными) оклады Рональдо, Бекхэма, Аршавина, Овечкина, Павлюченко и тысяч других звезд профессионального спорта, достигающие 200, 300 тысяч, полмиллиона и больше долларов или евро в месяц. Если эти цифры разделить на 4330 руб. – дух захватывает, не от радости за числитель и обиду за знаменатель, а от растерянности за результат деления в 2, 3, 5 тыс. раз. Порядок дифференциации именно такой – тысячи раз. Ни классики (Смит, Кейнс, Маркс), ни экономикс, ни тем более, современные экономические науки не помогают разобраться в обоснованности такой циничной статистики. Все можно было бы в принципе пережить и допустить, если бы это не происходило в одном обществе, на одной планете, на фоне известных проблем в оплате труда, глобальной бедности и нищеты, ежедневного ухода из жизни людей по банальной причине голода. Поэтому при всех возможных объяснениях, прежде всего, супер доходности данного бизнеса, иначе как безнравственной и циничной эту проблему назвать сложно.

Кстати, такие же аналогии прослеживаются в отношении ряда направлений шоу-бизнеса и банковской системы. Государствам (естественно, вместе с боссами профессионального спорта, шоу-бизнеса и т. д.) настало время сообща выработать приемлемые справедливые механизмы приведения в порядок деформированной ситуации, а сэкономленные ресурсы направить на решение проблем сокращения нищеты и бедности. При должном обосновании сути процесса и сами спортсмены (пусть не все) с пониманием воспримут такие действия.

Обозначив остроту этой проблемы и выход ее на социальную поверхность общества лишь частично, мы предлагаем ученым, коллегам по профессии в ближайшее время совместно и более глубоко исследовать проблему оплаты труда в России в целом.

Возвращаясь к вопросу выравнивания МРОТ и ПМ, логично задать вопрос – где взять деньги для этого? Конкретные источники − это прежде всего известные фонды и ресурсы, которые, к сожалению, тают в условиях кризиса, но пока еще остаются. Плюс дивиденды от продажи земли в «особых зонах», типа Жуковки, Барвихи в Московской зоне и др., возможные сборы от налогов на роскошь, дискуссия о необходимости которых ещё не закончилась и прочие.

Резерв повышения МРОТ до уровня ПМ кроется в самой оплате труда, а точнее – *в ее организации*. Половина работающего населения России сегодня далеко не в полной мере реализует свой потенциал (физический, творческий, умственный, интеллектуальный и т. д.). Это относится и к работникам реального сектора экономики, и отраслей социальной (бюджетной) сферы, и организаций государственной и муниципальной службы. Причин здесь несколько, но главная – отсутствие должной зависимости оплаты труда от фактических результатов работы персонала с учетом его квалификации и профессионализма. По-прежнему в сфере распределительных отношений господствует уравниловка. Нужна новая организация заработной платы, новые мотивационные модели оплаты труда, заинтересовывающие людей больше и лучше работать. По нашим расчетам, обеспечив жесткую зависимость размера оплаты труда от результатов работы человека, можно быстро в 1,8 – 1,9 раза увеличить объем ВВП. Часть этих средств (например, 30−40%) можно использовать для выравнивания МРОТ и ПМ.

Причем новые современные эффективные формы и системы оплаты труда должны не только мотивировать работников в полноте реализации своего творческого потенциала и человеческого капитала, но и, что не менее важно, интегрировать интересы труда и капитала, интересы наемных работников, собственников, работодателей и менеджмента. К выполнению таких функций в организации оплаты труда ближе, например, системы «плавающих окладов», отдельные разновидности бестарифных моделей и некоторые другие.

В данном контексте может быть интересна и следующая нестандартная система оплаты труда, по которой имеются методические и практические наработки. Суть ее заключается в том, что *заработная плата работников предприятия выражается в форме доли (процента) от дохода предприятия или выручки от реализации продукции. Например, на предприятии «Х» зарплата работника «А» установлена не в виде должностного оклада в 10 тыс. руб., а в 0,15% от дохода предприятия (или 1,2; 0,83% и т. д., цифры условные).* В данном случае кардинальным образом меняется система приоритетности интересов труда и капитала. Социально ответственные наемные работники становятся не менее экономически заинтересованными, чем работодатели. Ибо от экономических показателей (выручки, дохода предприятия) прямо пропорционально зависит их заработок. Вместе с тем работодатели не по команде сверху и не ради моды на деле становятся заинтересованными и социально ответственными.

Резюме:

как ни парадоксально и непривычно может звучать один из выводов, но *работодатели будут заинтересованы в повышении заработной платы персонала,* так как, изменения приоритетности интересов труда и капитала позволят работодателям получать дополнительные доходы и прибыль. Со своей стороны наемные работники станут заинтересованными в росте эффективности труда и производства, поскольку это становится источником фиксированного повышения их заработка.

Конечно, эти и другие современные технологии целесообразно внедрять не в административном режиме, а в координатах коллективно-договорного регулирования и социального диалога социальных партнеров.

Таким образом, не только в теории, но и, что очень важно, на практике достигается интеграция и гармония интересов бизнеса, наемных работников и государства. А в таких условиях намного проще решать любые экономические, политические и социальные проблемы как в нормальных форматах, так и в «волнах» мирового финансового кризиса.

4. Оплата труда бюджетников и госслужащих: некоторые субъективные оценки

Заменять старое новым имеет смысл лишь тогда, когда есть уверенность, что новое превосходит прежнее по ключевым параметрам и свойствам. Это очевидный тезис, который можно бы и не повторять. Но приходится, в частности, для предварительной оценки эффективности новых отраслевых систем оплаты труда, на которые, как известно, перешли российские бюджетники с 1 декабря 2008 г. взамен Единой тарифной сетки (ЕТС). Лучше ли стало стимулирование учителей, врачей, ученых, преподавателей

вузов, работников сферы культуры и т. д. в новых условиях? К сожалению, желаемого позитивного ответа на этот вопрос получить не удалось:

Вопрос 3. Какие изменения произошли для работников с переходом бюджетной сферы с 1 декабря 2008 г. с ЕТС на отраслевые системы оплаты труда (можно было отметить несколько вариантов ответов)?

Ответы	Процент опрошенных экспертов	
В новых условиях стимулирования проблем в оплате труда бюджетников ***больше – меньше***	Больше 29,3	меньше 5,2
Заработная плата стала заметно ***больше – меньше***	Больше 6,9	меньше 12,1
Эффективно, больше и качественно работать теперь ***более – менее*** интересно, так как это адекватно отражается на динамике зарплаты	Более интересно 8,6	менее интересно 8,6
Система оплаты труда стала ***проще, нагляднее и понятней – сложней и запутанней***	проще, нагляднее и понятней 0,0	сложней и запутанней 36,2
Ничего не изменилось ни в лучшую, ни в худшую сторону	27,6	
Затрудняюсь ответить	19,0	
Другие изменения	0,0	

Да и можно ли было получить высокое качество вновь вводимого мотивационного продукта, когда он создавался наспех, без нужных государственных рекомендаций и методических пояснений, доводился до конечной кондиции самими организациями и учреждениями не всегда профессионально, часто на кустарном уровне.

Бесспорный плюс – это уход от единства и слепого однообразия в стимулировании разного труда. Понятно, что труд в образовании, здравоохранении, культуре и т. д. серьезно отличается, а ЕТС «загоняла» его в единые мотивационные координаты. Теперь в этом плане – отраслевые подходы. Это правильно. Однако практически почти все имевшие место недостатки ЕТС перешли в новые отраслевые системы оплаты труда. К тому же появились еще и дополнительные проблемы. С одной стороны, они связаны с новыми аспектами уравниловки (часто, работников бывших первых, вторых и третьих разрядов ЕТС включают в один первый профессионально-квалификационный уровень, естественно с выплатой одинаковых вознаграждений-ставок и окладов). С другой стороны – усилились возможности для необоснованной завышенной дифференциации оплаты труда между руководством организаций и работниками невысокой квалификации, но по роду своих функций нужных учреждениям. Это происходит прежде всего за счет введенной нормы 1:5 – максимального разрыва в оплате труда пер-

вого руководителя в сравнении со *средней зарплатой* основных работников организации. Здесь как минимум два вопроса и нюанса.

Первый: почему в сравнении со средней зарплатой, а не минимальной, ведь тем самым формируется благоприятная мотивационная среда для установления низких и очень низких размеров оплаты труда, дальнейшего углубления бедности в бюджетной сфере?

Второй: почему дифференциация 1:5 учитывает только так называемый основной персонал организации? Как следствие такой нормы (в это, кстати, не все верят, но это, к сожалению, так) установление в штатных расписаниях окладов и ставок сотрудников (у многих из них других выплат в общей структуре оплаты труда не имеется) ниже не только уровня ПМ, но и МРОТ. Конкретные примеры – оклады в 1200, 2400, 2800 руб. и т. д., весьма основательно не дотягивающие до МРОТ в 4330 руб. Легко можно назвать и соответствующие конкретные организации. Но здесь речь идет уже не о бедности, а о другом более опасном явлении, какое в условиях ЕТС даже не припоминается. Конечно, есть и отдельные позитивные примеры в этом плане. Однако общий вывод сводится к тому, что новая система оплаты труда в бюджетной сфере не радует и уже на этом этапе нуждается в срочном серьезном совершенствовании, а может быть, и в реформировании.

Что касается оплаты труда государственных гражданских служащих, то здесь заслуживают внимания только два, опять же чисто субъективных, момента. Первый: активно выдвигаемую идею высшего руководства России о введении в системы стимулирования российских чиновников механизмов оплаты по результатам реализовать на практике не удалось.. Об этом свидетельствуют и результаты экспертного опроса.

Вопрос 4: Можно ли считать, что государственные служащие перешли (переходят) на оплату по результатам, о чем ставились задачи высшим руководством страны?

Ответы	Процент опрошенных экспертов
Да	0,0
Скорее да, чем нет	8,6
Скорее нет, чем да	46,6
Нет	29,3
Затрудняюсь ответить	15,5

Второй: сомнительно в целом, что особая система организации оплаты труда для российских госслужащих, действующая сегодня, оправдана и справедлива. Во многих странах и госслужащие, и учителя, и врачи, и ученые, и другие работники госбюджетной сферы оплачиваются по одним и тем же алгоритмам и схемам. Это логично и воспринимается позитивно

не только работниками бюджетных учреждений России, но и обществом в целом.

5. Влияние оплаты труда на ключевые направления социальной политики

Оплата труда и ее состояние влияют, часто решающе, на развитие практически всех других направлений социальной политики и возможность пользования услугами отраслей социальной сферы (см. схему 2).

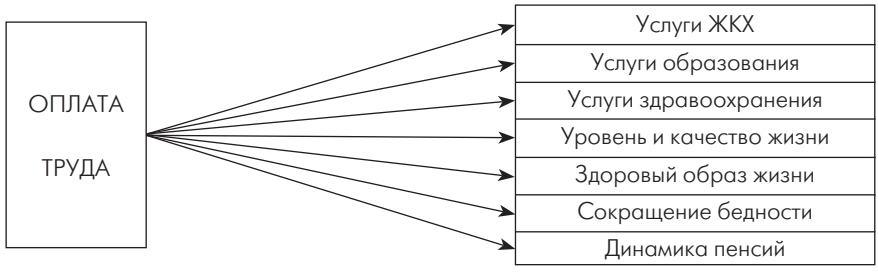


Схема 1. Изменение оплаты труда на реализацию направлений социальной политики

От уровня заработная плата учителей, врачей и т. д. во многом зависит уровень развитости и качество образования и здравоохранения; уровнем зарплаты работника определяется возможность полноты и качества получения нужного образования, медицинских услуг, услуг ЖКХ, будущих пенсий и т. д., наконец, его уровень и качество жизни, здоровье нации в целом.

Поэтому отношение к оплате труда со стороны государства и бизнеса должно быть справедливым и адекватным ее значимости.

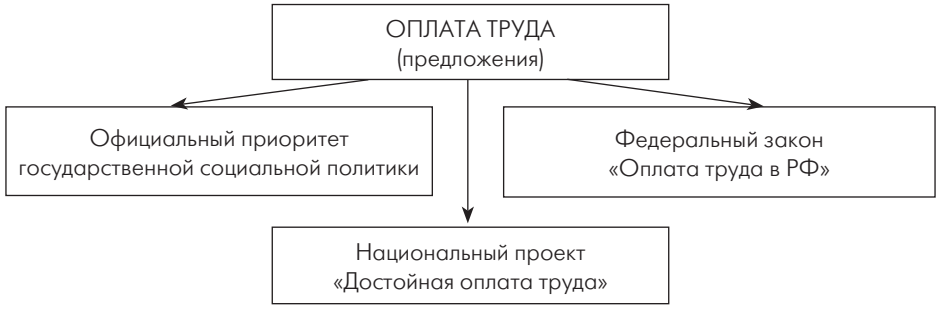


Схема 2. Оплата труда − предложения на перспективу

Заработная плата, правильно организованная и продуманная, может во многом помочь экономическому развитию страны, регионов и предприятий. Но она не прощает ошибок и непрофессионализма. В связи с этим

целесообразно и обоснованно включение *оплаты труда* (наряду с бедностью, пенсионной системой, образованием, здравоохранением, ЖКХ, демографией и др.) в разряд официальных приоритетов социальной политики и приоритетных действий органов власти и управления России. Абсолютно справедливым было бы также придать оплате труда статус очередного (пятого) национального проекта. Кроме этого данная категория давно заслуживает разработки и принятия специального Федерального закона «Оплата труда в Российской Федерации» (см. схему 3). Соответствующие разработки в научном сообществе имеются. Нужна только заинтересованность и поддержка властей.

Список литературы

Волгин, Н.А., Кокин, Ю.П. Доходы населения и оплата труда в современной России: анализ ситуации, обоснование действий органов государственной власти и управления: Монография. – М.: Изд-во РАГС, 2008.

Волгин, Н.А. Оплата труда – болевая точка сегодняшней экономики // Человек и труд. −2009.− №7.

Оплата труда в России и современном мире: проблемы, действия:/ под общ. ред. В.И. Плакси, Р. Крумма, Н.А. Волгина. – М.: Полиграф сервис, 2009.

Социальная политика в трудовой сфере: учебное пособие / под. общ. ред. Н.А. Волгина. – М.: Изд-во РАГС, 2009.

Социальные последствия мирового финансового кризиса / под. общ. ред. Н.А. Волгина, А.И. Щербакова. – М.: Изд-во РАГС, 2009.

© Волгин Н.А., 2010

Б.К. Злобин

ЧЕЛОВЕК ЭКОНОМИЧЕСКИЙ: НАУЧНАЯ АБСТРАКЦИЯ И РАЛЬНОСТЬ

ЗЛОБИН Борис Константинович – доктор экономических наук, профессор кафедры социологии РАГС (e-mail:bk.zlobin@mail.ru)

Аннотация. *Рассматриваются актуальные проблемы научного предвидения и моделирования поведения человека как субъекта рыночных отношений в условиях трансформации социально-экономической системы России.*

Ключевые слова*: человек экономический, интерес, деятельность, капитал, товар, рабочая сила, предприниматель, имущественное и социальное неравенство, социальное партнерство.*