

Предложенное броское название и центральная идея созвучны с выводами исследований национальной экономики Республики Беларусь. Но в отличие от «голой» концепции Д. Родрика, не подкрепленной целостной теорией, эти идеи для белорусской экономики уже имеют проработанную методологию, сформированный инструментарий анализа, выявленные структурных особенностей и тенденции развития. Отечественная наука готова предложить новую парадигму обеспечения экономического роста Республики Беларусь.

Список использованных источников

1. Rodrik, D. The new productivism paradigm? [Electronic resource] Project Syndicate.– Jul. 05, 2022. – URL: <https://www.project-syndicate.org/commentary/new-productivism-economic-policy-paradigm-by-dani-rodrik-2022-07>.
2. Rodrik, D. The Good Jobs Challenge [Electronic resource] Project Syndicate – Feb. 07, 2019 – URL: <https://www.project-syndicate.org/commentary/how-countries-can-create-middle-class-jobs-by-dani-rodrik-2019-02>.
3. Толкачев, С. А. Сдвиг парадигмы: заменит ли продуктивизм «вашингтонский консенсус»? / С. А. Толкачев // Мир новой экономики. – 2024. – № 18 (3). – С. 63–72.

И. Н. Куропатенкова,
канд. экон. наук,
БГЭУ (г. Минск)
Ю. М. Зенович,
канд. экон. наук,
БГЭУ (г. Минск)

ФОРМИРОВАНИЕ НОВЫХ ФОРМ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

На современном этапе нашего развития значимость информационных технологий постоянно растет. Применение цифровых новаций и уровень оснащенности ими рассматривается как основной ресурс повышения конкурентоспособности организации, использование которого в производстве товаров и услуг позволяет экономить или целесообразно распоряжаться другими видами ресурсов, в том числе и трудовыми.

Развитие сферы экономики, основанной на производстве, распространении и потреблении информации, вызывает крупные социально-экономические сдвиги, в том числе и в сфере трудовых отношений – меняется сам тип профессиональной деятельности и характер труда.

Наиболее существенные изменения происходят в части трансформации ценностных установок работников, нанимателей и государства, что в итоге приводит к смене форм взаимодействия между ключевыми субъектами трудовых отношений. Это находит проявление в росте значения человеческого капитала как основного фактора производства, приводящего к видоизменению и развитию трудовых отношений, которые возникают под влиянием цифровизации различных видов деятельности экономики. Особенностью формирования новых форм трудовых отношений является то, что они не вступают в противоречие с традиционными, а развиваются параллельно. Данные отношения приобретают принципиально новые качества, и их можно рассматривать как инновационные.

Основными предпосылками инновационности трудовых отношений в Республике Беларусь являются: приоритетное развитие высокотехнологичной и наукоемкой продукции; бурное развитие сектора информационно-коммуникационных технологий; становление и развитие цифровой экономики; автоматизация, роботизация и информатизация производства; развитие гибких производств, создание цифровых и виртуальных организаций и др.

Исследованию данной проблемы посвящены научные работы современных ученых, которые анализируют новые формы взаимодействия нанимателей и работников в условиях информатизации труда. Так, в работах М. Кастельса систематизированы факторы, определяющие индивидуализацию труда работников и его дистанционный характер. По мнению М. Л. Ермаковой, на трансформацию трудовых отношений оказывают непосредственное влияние тенденции, складывающиеся в экономике, среди которых она выделяет: влияние научно-технического прогресса, цифровизацию, характер и содержание труда, а также развитие дистанционного труда и неформальной занятости.

В. Н. Бобков считает, что новые трудовые отношения формируются под влиянием таких факторов, «как информационно-коммуникационные технологии и роботизация, изменение потребительских предпочтений, демографические и институциональные факторы, изменение качества рабочей силы, глобализация».

В настоящее время сложились различные точки зрения на причины и особенности изменения процессов труда, но все авторы отмечают, что трансформация форм взаимодействия субъектов трудовых отношений обусловлена развитием цифровых технологий. В работах обосновывается, что ускоряющаяся цифровизация экономики требует быстрого реагирования на изменения спроса и предложения на рынке труда, что в свою очередь повлияло на содержание и характер труда, формы организации производства и рабочего места, способ труда, а также требования к профессиональному уровню работников. Данные изменения стали источником трансформации трудовых отношений, требующих объяснения и понимания.

В. А. Калинкович,
канд. экон. наук,
НАН Беларуси (г. Минск)
e-mail: vkalinkovich@mail.ru

К ВОПРОСУ О ФОРМАХ ГОСПОДДЕРЖКИ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Малое и среднее предпринимательство (далее – МСП), являясь весьма мобильным сектором национальной экономики, может быстро реагировать на изменения экономической и политической конъюнктуры, способно сглаживать негативные тенденции в сфере занятости, обеспечивать социально-трудовую адаптацию высвобождаемых работников, и при этом формировать новые рыночные ниши и находить эффективные точки экономического роста.

В 2023 г. в Беларуси на сферу МСП приходилось 34,0% рабочих мест, и в ней формировалось 28,8% ВДС [1]. Но проблема в том, что начиная с 2020 г. эти показатели приобрели понижающую тенденцию (по занятым: –5,2%; по ВДС: –4,6%), в отличие, например, от других европейских стран, где в МСП заняты две трети работников, производится более половины всей добавленной стоимости и продолжает наблюдаться рост этих показателей [2].

Учитывая глобальные тенденции и указанную в действующих программных документах цель по увеличению в 2025 г. показателя удельного веса продукции и услуг МСП в ВДС до 33% [3], следует признать, что белорусский малый и средний бизнес нуждаются в дополнительной поддержке со стороны государства.