

Kuradovets, A. Some problems of ensuring the economic security of the Republic of Belarus in the context of international sanction / A. Kuradovets // Labour. Trade unions. Society. – 2020. – No. 2. – P. 43–57.

6. Валовой внешний долг Республики Беларусь. – URL: <http://nbrb/statistics/externaldeit/guarteriydynamic/> (дата обращения: 30.10.2024).

Gross external debt of the Republic of Belarus. – URL: <http://nbrb/statistics/externaldeit/guarteriydynamic> (mode of access: 30.10.2024).

Статья поступила в редакцию 13.11.2024.

УДК 331.5.(476)

I. Kurapatsenkava
Yu. Zianouchyk
BSEU (Minsk)

TRANSFORMATION OF LABOR PROCESSES IN THE LABOR MARKET

Processes of changes in the structure of labor and forms of interaction between key subjects of labor relations are considered. It is shown that information technologies affecting the labor process have made their changes in all its elements: the subject of labor, the means of labor, technology, organization, the result of labor and the very composition of the subjects of labor relations, at the expense of intermediaries who ensure the combination of the interests of employers and workers. A feature of the formation of new forms of labor relations is that they do not conflict with traditional ones, but develop in parallel.

Keywords: *nature and content of labor; intellectualization of labor; computer labor; subjects of labor relations; labor market; flexible employment; recruitment agencies.*

И. Н. Куропатенкова
кандидат экономических наук, доцент
Ю. М. Зенович
кандидат экономических наук, доцент
БГЭУ (Минск)

ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Рассматриваются процессы изменений в структуре труда и форм взаимодействия между ключевыми субъектами трудовых отношений. Показано, что информационные технологии, воздействуя на процесс труда, внесли свои изменения во все его элементы: предмет труда, средства труда, технологию, организацию, результат труда и сам состав субъектов трудовых отношений, за счет посредников, обеспечивающих соединение интересов нанимателей и работников. Особенностью формирования новых форм трудовых отношений является то, что они не вступают в противоречие с традиционными, а развиваются параллельно.

Ключевые слова: *характер и содержание труда; интеллектуализация труда; компьютерный труд, субъекты трудовых отношений, рынок труда; гибкая занятость; кадровые агентства.*

На современном этапе нашего развития значимость информационных технологий постоянно растет. Применение цифровых новаций и уровень оснащенности ими рассматриваются 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 сфер 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 и 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 [1] 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 [2]. 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» [3, с. 30].

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, что и обуславливает актуальность исследования данного вопроса.

Рассмотрим некоторые их элементы, связанные с трансформацией трудовых отношений в настоящее время.

Интеллектуализация труда – это внедрение информационных и коммуникационных технологий в производственные процессы и управление [4]. Он позволяет автоматизировать задачи, ускорить процессы принятия решений и повысить точность выполнения задач. Это процесс закономерный в рамках развития цифровой экономики и он прежде всего связан с повышением эффективности трудовой деятельности и обеспечением производства, использующего современные технологии, ресурсами труда нового качества. Интеллектуализацию труда в мировой практике рассматривают как ресурс минимизации затрат на производство товаров и услуг и механизм повышения эффективности и производительности труда.

В условиях интеллектуализации меняется содержание труда как сложного социального явления, выделяется универсальная форма – компьютерный труд. В настоящее время компьютер выступает как средство труда, а информация – как основной ресурс и продукт производства. Предмет труда тут имеет нематериальную форму, и именно информация выступает в качестве предмета труда. Первоначальная информация, необходимая для осуществления трудовой деятельности, записывается в цифровой форме. На информацию направлена деятельность специалиста, который благодаря своим знаниям и опыту, умению продуцировать инновации вносит в нее изменения. Средствами труда выступают цифровые устройства, такие как компьютеры, планшеты, мобильные телефоны, камеры и т. д. [5]. Одновременно происходит изменение и технологии трудовой деятельности, она приобретает двоякий характер. С одной стороны, это различные компьютерные программы, начиная доступными для общего пользования и заканчивая специализированными. С другой стороны, такая технология является уникальной и становится неотъемлемой от собственника рабочей силы.

В организации трудовой деятельности происходят изменения, касающиеся работы на рабочем месте, она также меняется и дополняется занятостью, которая носит дистанционный характер и осуществляется с помощью Интернета. Дистанционной работе в Трудовом кодексе Республики Беларусь посвящена целая глава. Законодатель определил ее как «работу с использованием коммуникационных и информационных технологий вне места нахождения нанимателя». Работник, который трудится удаленно, сохраняет право на оплачиваемый больничный, на оплачиваемый трудовой отпуск, для него должны быть прописаны продолжительность рабочего времени и времени отдыха, нормы охраны труда и техника безопасности.

В организации труда появляется новый элемент, который включает в себя процесс передачи задания исполнителю, контроля над сроками и качеством исполнения, передачи результата труда заказчику дистанционно. Усиление креативной и инновационных составляющих труда для решения нестандартных задач, усложнение его форм и видов, наличие элементов творчества, имеющих специфику, приводят к созданию продуктов труда в форме развития инновационных проектов, создания информационных платформ, оказания онлайн-услуг (электронные платежи, интернет-торговля и пр.). Традиционно сложившийся результат труда дополняется новым созданным уже информационным продуктом.

Сегодня мы можем говорить, что информационные технологии создали совершенно специфический процесс труда, внесли свои изменения во все его элементы

и изменили форму организации самого предприятия в традиционном понимании (наличие территории, производственных зданий, рабочих мест, полная и постоянная занятость и т. д.). Применение цифровых технологий предприятиями (организациями) становится важнейшим фактором повышения его конкурентоспособности на рынке труда, поэтому наблюдается внедрение информационных технологий в сам процесс организации трудовой деятельности до создания цифровых и виртуальных предприятий.

Так, для повышения эффективности деятельности предприятия повсеместно используют современные технологии в качестве развития своей инфраструктуры, в частности оборудование, системы связи, программные продукты широкого спектра на основе пользовательского программного обеспечения. На таких предприятиях установлен обмен данными с налоговыми органами, могут действовать системы электронного документооборота, работать цифровые подписи, быть автоматизированы бизнес-процессы. При этом изменяется и логистика. Гибкое ценообразование приходит на смену прямой ценовой конкуренции. Современные информационные системы позволяют варьировать цены на товары и услуги в зависимости от момента их приобретения (кино, авиабилеты, отели, сезонные товары), истории покупателя (бонусные системы, скидки от суммы чека, накопительные скидки, индивидуальные стимулирующие предложения в зависимости от профиля покупателя), состава чека (специальные предложения на сопутствующие товары и услуги) и т. д. Качественная логистика становится более важной, чем изначально выбранное местоположение предприятия, причем речь идет как о логистике доставки товара до покупателя, так и о логистике доставки покупателя до товара [6, с. 1129].

На рынке создаются организации, которые реализуют продукцию исключительно через виртуальные каналы, например продажа книг или телефонов онлайн. Это не комплексные торговые предприятия, имеющие как физические торговые центры, так и интернет-магазин, а компании, производящие контакт со своим потребителем только через виртуальную витрину. Эти компании могут иметь физические активы, но это только запас готовой продукции, склады и пункты выдачи заказов. Соответственно способы продвижения своей продукции и каналы рекламы у этих предприятий становятся виртуальными, цифровыми.

И самым важным изменением во взаимодействии между ключевыми субъектами отношений стало создание виртуальных организаций. Эти предприятия, в отличие от сложившегося понимания предприятия как такового, не привязаны ни к какому физическому активу – сменить офис или серверную компанию, хранящую их данные, они могут, не приостанавливая деятельность, чего нельзя сказать о заводе, промышленном предприятии или торговом центре. Количество бизнес-моделей подобных компаний очень велико и постоянно дополняется. Рассмотрим наиболее распространенные среди них.

Поисковая машина. Основным видом деятельности таких субъектов хозяйствования, как Google, Яндекс, является организация поиска в Интернете. Этот вид деятельности в сочетании с контекстной рекламой и платной поисковой оптимизацией приносит им высокие доходы.

Почтовый сервис. Крупнейшие поисковики, безусловно, играют и на рынке e-mail. Но там также присутствуют и те, кто поиска не имеет, например mail.ru и др. Модель у них, как правило, рекламная, основанная на огромном, качественном, постоянном и хорошо сегментированном трафике.

Электронная коммерция. Данные бизнес-модели могут различаться в зависимости от того работают они с интернет-магазинами по фиксированной или процентной схеме оплаты или нет. Кроме того, их деятельность может включать организацию рекламы, системы скидок, купонов, распродажных акций и специальных предложений торговых предприятий [6, с. 1132].

Сайты объявлений. Для такого вида деятельности характерна смешанная модель: платные объявления и реклама. Предприятия размещают свои объявления за деньги. Пользователи, физические лица, размещают свои объявления бесплатно, но зато смотрят рекламу, плату за которую сайт также получает. Продвижение объявления вверх также оплачивается. По аналогичной модели работают и сайты знакомств: если пользователь хочет поднять свое фото вверх, он должен заплатить. Электронные СМИ и информационные ресурсы.

Социальные сети. Сейчас основная модель – рекламная. Как и в случае с почтовыми сервисами, аудитория постоянная с длительным контактом и отлично сегментированная, что позволяет максимально точно отправлять рекламные сообщения. Безусловно, потенциал социальных сетей выше, чем просто продажа рекламы.

Онлайн игры и мобильные приложения сочетают в себе три бизнес-направления: полностью платные игры и приложения, полностью бесплатные, но насыщенные рекламой, модель со встроенными продажами. Это означает, если вы хотите получить расширенные функции в приложении или дополнительные «жизни», надо внести средства (но без этого тоже можно пользоваться приложением).

Субъекты трудовых отношений и изменение форм их организации напрямую связаны с рынком труда. С одной стороны, здесь происходит изменение классической формы взаимоотношений между работником, нанимателем и службами занятости, постепенно их сотрудничество перемещается в интернет-среду, где возможно решение вопросов по поводу найма на работу через различные онлайн-платформы. С другой стороны, на традиционном рынке труда, взаимодействуют реальные работники и те, кто ищет работу на предприятиях и организациях, которые производят товары или оказывают услуги. Отбор претендентов на рабочие места и взаимодействие между нанимателем и работником происходят в отделах по персоналу предприятий (организаций), службах занятости и кадровых агентствах. Кадровые агентства оказывают услуги по подбору персонала, кадровому консалтингу, услуги исполнительного поиска, а также услуги аутсорсинга и аутстаффинга. С функциональной точки зрения кадровые агентства занимают особое положение, выступают субъектом трудовых отношений при реализации таких форм трудоустройства, как аутсорсинг и аутстаффинг персонала, что выходит за пределы сложившейся модели трудоустройства, поскольку кадровые агентства не только выполняют функции поиска работников, но и предоставляют услуги оформления временно привлекаемых предприятиями и организациями работников для выполнения заранее установленных работ. В этом случае кадровые агентства выступают как посредники между основными субъектами трудовых отношений – нанимателем и работником – и одновременно становятся сами субъектами трудовых отношений [3].

Появление таких субъектов трудовых отношений трансформирует систему взаимоотношений, где важную роль наряду с нанимателями и работниками начинают играть соединяющие их интересы посредники. При этом отсутствие

институциональных основ для деятельности новых субъектов рынка труда содержит в себе определенные риски в развитии трудовых отношений, ущемляющие права работников, социальные и трудовые гарантии, поскольку доминирующей становится заинтересованность нанимателей и посредников в минимизации издержек, связанных с использованием труда работников. При этом в определенной степени они открывают для работников и набор преимуществ, проявляющихся в возможности работы по гибкому графику, совмещения деятельности в нескольких местах [4]. Гибкие формы занятости в данном случае рассматриваются как новая форма взаимоотношений между нанимателем, работником и государством. Она обеспечивает быстрое реагирование на изменения между спросом и предложением на рынке труда и повышение эффективности использования рабочего времени, персонала предприятия, что напрямую сказывается на оптимизации использования рабочей силы, экономии на издержках [1, с. 95].

Таким образом, появление нестандартных форм занятости трансформирует трудовые отношения не только по содержанию и характеру труда, но и по составу участников, расширяя его за счет посредников, обеспечивающих соединение интересов нанимателей и работников. Характерным является использование интернет-среды для взаимодействия между нанимателем и работником по поводу найма на нестандартные формы занятости, но при этом не в полной мере реализуются социальные и трудовые гарантии работника.

Вышесказанное позволяет нам говорить о возникновении инновационной формы труда, которая представляет собой полезную и целесообразную деятельность экономически активного населения, основанную на использовании информационных и компьютерных технологий на всех стадиях трудовой деятельности: поиск работы, организация новых видов предприятий, осуществление трудовой деятельности, передача результата труда. Спрос и предложение на такой труд формируются дистанционно на рынке труда и дополняются созданием цифровых и виртуальных предприятий.

Как отмечает М. Кастельс, «традиционная форма работы, основанная на занятости в течение полного рабочего дня, четко очерченных профессиональных позициях и модели продвижения по ступеням карьеры на протяжении жизненного цикла, медленно, но верно размывается» [1]. В основе такой трансформации лежит появление гибких, нестандартных форм занятости, основанных на использовании интернет-технологий, совместительства, вторичной занятости, работы на условиях гибкого графика и неполного рабочего дня и соответственно рост требований к специалистам по знаниям и навыкам, касающимся умения работать с компьютером, программным обеспечением и Интернетом. Повсеместное распространение цифровых технологий, автоматизация, роботизация и информатизация производства меняют его процесс, что приводит к изменениям и в профессионально-квалификационном составе работников, повышается уровень интеллектуализации труда, изменяются требования к компетенциям работников, возникает необходимость в подготовке работников по специальностям и профессиям, соответствующим требованиям инновационного труда. Это затрагивает такой компонент трудовых отношений, как подготовка квалифицированных, конкурентоспособных на рынке труда специалистов [7].

В условиях интеллектуализации труда осуществляется не только трансформация трудовых отношений на рынке труда, который должен успевать за

внедрением цифровых новаций в экономические, производственные и социальные процессы, но и набора требований, которые будут в обязательном порядке предъявляться к кадрам для цифровой экономики, т. е. фактически для любой сферы профессиональной деятельности. Это, в свою очередь, означает необходимость корректировки образовательных программ и стандартов, нацеленных на подготовку специалистов междисциплинарного профиля, сведения воедино гуманитарного и технического подхода в новую сущность и в новый методологический формат.

Происходящее в современных условиях изменение форм взаимодействия субъектов трудовых отношений обусловлено развитием цифровых технологий. Наряду с традиционной формой занятости в течение полного рабочего дня развиваются гибкие, нестандартные формы занятости, основанные на использовании интернет-технологий и дистанционной работы, которые меняют структуру труда в части его содержания, характера, предмета, средств и результатов, появляются новые субъекты хозяйствования, виртуальные предприятия. При этом наблюдается изменение состава субъектов трудовых отношений за счет посредников, обеспечивающих соединение интересов нанимателей и работников на рынке труда. Особенностью формирования новых форм взаимодействия ключевых субъектов трудовых отношений является то, что они не вступают в противоречие с традиционными, а развиваются на рынке труда параллельно.

Источники

1. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс ; пер. с англ. – М. : ВШЭ, 2000. – 608 с.
Castells, M. Information Age: Economics, Society and Culture / M. Castells ; transl. from English. – М. : HSE, 2000. – 608 p.
2. Ермакова, Л. Н. Современные тенденции развития трудовых отношений в России / Л. Н. Ермакова // Вестник Омского университета. – 2021. – № 2. – С. 38–47.
Ermakova, L. N. Sovremennye tendentsii razvitiya trudovogo otnosheniy v Ros-sii / L. N. Ermakova // Modern trends in the development of labor relations in Rus-sia. – 2021. – No. 2. – P. 38–47.
3. Бобков, В. Н. О направлениях социально-экономической политики в связи с развитием нестандартных форм занятости в Российской Федерации / В. Н. Бобков, Н. В. Локтюхина // Уровень жизни населения регионов России. – 2020. – № 1. – С. 21–32.
Bobkov, V. N. On the directions of socio-economic policy in connection with the development of non-standard forms of employment in the Russian Federation / V. N. Bobkov, N. V. Loktyukhina // Standard of living of the population of the regions of Russia. – 2020. – No. 1. – P. 21–32.
4. Головенчик, Г. Г. Цифровая экономика / Г. Г. Головенчик, М. М. Ковалев. – Минск : Изд. центр БГУ, 2019. – 395 с.
Golovenchik, G. G. Digital Economy / G. G. Golovenchik, M. M. Kovalev. – Minsk : Izd. center of BSU, 2019. – 395 p.
5. Ахмедов, Ф. К. Инфраструктура рынка труда: типология и воздействие ее элементов на социально-трудовые отношения на рынке труда / Ф. К. Ахмедов, Е. В. Шубенкова // Экономика труда. – 2024. – № 1. – С. 11–24.

Akhmedov, F. K. Infrastruktura rynka truda: tipologiya i vzdeistvie ee elementov na sotsial'no-trudovye otnosheniya na rynka truda / F. K. Akhmedov, E. V. Shubenkova // Labor Market Infrastructure: Typology and Impact of Its Elements on Social and Labor Relations in the Labor Market. – 2024. – No. 1. – P. 11–24.

6. Евневич, М. А. Экономика предприятия в цифровую эпоху / М. А. Евневич // Российское предпринимательство. – 2017. – № 7, т. 18. – С. 1127–1136.

Evnevich, M. A. Enterprise Economics in the Digital Age / M. A. Evnevich // Russian Entrepreneurship. – 2017. – No. 7, vol. 18. – P. 1127–1136.

7. Куропатенкова, И. Н. Проблемы кадрового обеспечения предприятий / И. Н. Куропатенкова, Ю. М. Зенович // Научные труды Белорусского государственного экономического университета / М-во образования Респ. Беларусь, Белорусский гос. экон. ун-т ; редкол.: А. В. Егоров (гл. ред.) [и др.]. – Минск : БГЭУ, 2023. – Вып. 16. – С. 154–160.

Kuropatenkova, I. N. Problems of personnel support for enterprises / I. N. Kuropatenkova, Yu. M. Zenovchik // Scientific works of the Belarusian State University of Economics / Ministry of Education of the Republic of Belarus. Belarus, the Belarusian State Economy. Univ. ; ed. board: A. V. Egorov (chief editor) [et al.]. – Minsk : BSEU, 2023. – Issue. 16. – P. 154–160.

8. Куропатенкова, И. Н. Формирование системы оценки квалификаций: новые возможности и их реализация / И. Н. Куропатенкова, Ю. М. Зенович // Научные труды Белорусского государственного экономического университета / М-во образования Респ. Беларусь, Белорусский гос. экон. ун-т ; редкол.: А. В. Егоров (гл. ред.) [и др.]. – Минск : БГЭУ, 2024. – Вып. 17. – С. 154–160.

Kuropatenkova, I. N. Formation of the qualification assessment system: new opportunities and their implementation / I. N. Kuropatenkova, Yu. M. Zenovchik // Scientific works of the Belarusian State University of Economics / Ministry of Education of the Republic of Belarus, Belarusian State Economy University ; ed. board: A. V. Egorov (chief editor) [et al.]. – Minsk : BSEU, 2024. – Issue. 17. – P. 154–160.

Статья поступила в редакцию 01.12.2024.

УДК 339.721

A. Levkovich
BSEU (Minsk)

APPROACHES TO FORMATION OF COUNTRY'S INTERNATIONAL RESERVES UNDER EXTERNAL CONSTRAINTS

The article examines the management of international reserve assets of the state as the element of global financial security network. The analysis of the level and dynamics of international reserve assets (IRA), their composition and structure in the modern world economy is carried out. It is determined that IRA are the main element in the system of ensuring monetary and financial stability of the national economy due to their qualitative characteristics and prevailing volumes. In modern conditions of high turbulence of global economic development, the use of sanctions as an instrument of economic policy, including the freezing of reserves of individual countries is noted, there is a need to change approaches to managing country's IRA. Modification of approaches to