

О. А. Алампиев, канд. соц. наук
БГЭУ (Минск)

К ВОПРОСУ О ПУБЛИЧНОСТИ В ЭПОХУ КОММУНИКАЦИОННОГО ИЗОБИЛИЯ

Неотъемлемым элементом жизни человека в настоящее время являются современные информационно-коммуникационные технологии (ИКТ). Интернет не только стал неисчерпаемым источником информации, но сосредоточил в себе значительную часть личного пространства. Стремительность проникновения в жизнь человека современных ИКТ привела к тому, что многие социальные, культурные, политические изменения, которые за этим последовали, остались неосмысленными. Личная жизнь теперь не может быть представлена без медиума в виде современных средств коммуникации. В этой связи возникает вопрос о социальной значимости этого явления.

Сегодня значительная часть общества имеет страницы в социальных сетях, где публичное пространство фактически смешивается с личным: часто в числе друзей одновременно присутствуют и коллеги по работе, и друзья, и члены семьи. Не секрет, что работодатели, подбирая кандидатов на сколь-нибудь значимые должности, помимо резюме часто изучают содержание страниц потенциальных сотрудников в социальных сетях, журналисты прилагают огромные усилия, чтобы отыскать в интернете свидетельства о личной жизни интересующих людей, распространяют найденные неоднозначные фотографии и высказывания заметных персон и их близких. Таким образом, действия в социальных сетях, даже изначально безобидные, могут оказывать прямое влияние на жизненные перспективы.

Тенденция к растворению личной жизни в публичной и увеличению роли информации личного характера в перспективах в публичном пространстве в сравнении с недавней эпохой — явление новое. Еще совсем недавно подобное было невозможно: существовала четкая граница между приватным и публичным, личным и общественным, семейным и профессиональным. Однако феномен личного пространства и личной жизни также является сравнительно недавним социальным «изобретением». В традиционном обществе разделение частного и публичного отсутствовало: сфера частного была намного уже, социум активно участвовал во всех сторонах жизни человека, детальная регламентация и возможность наложения санкций простирались в том числе на семейную жизнь — личная жизнь была тесно связана с положением и перспективами в социуме.

Становление индустриального общества, которое сопровождалось перемещением людей в города, повлекло за собой разрушение традиционной общины. Новое социальное пространство с меньшими возможностями социального контроля повлекло за собой большее разнообразие допустимого, привело к появлению понятий личной жизни и публичного пространства. В личную жизнь (если ее свойства не несли слишком вызывающий, а позднее лишь социально опасный характер) вмешиваться не полагалось и она в идеале не должна была влиять на перспективы в публичном пространстве. В действительности, разумеется, полного освобождения от социального контроля приватной сферы никогда не было, но такой стал в индустриальном обществе намного слабее и куда менее строгим. Разделение личного и публичного стало отчетливым и обрело реальный социальный смысл.

Современные тенденции заставляют задуматься над тем, что этап разделения личного и публичного в привычном понимании был временным явлением и хотя прямого вмешательства социума в личное пространство в современном социуме нет, само личное пространство все в меньшей мере является личным. Безусловно, характер этого явления не в полной мере тождествен социальному контролю в традиционном обществе, однако

наличие тенденции к сужению личного пространства не вызывает сомнения. И здесь не стоит забывать, что тот сегмент личного пространства, который остается приватным, но опосредуется современными коммуникационными технологиями, к примеру личная переписка, все же не является приватным в полной мере и иногда вообще становится публичным.

*Е. А. Алексеева, магистр экон. наук
ВГТУ (Витебск)*

ЗАТРАТЫ НА ПЕРСОНАЛ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

В современных условиях смены технологических укладов и высвобождения человека из сферы производства необходимо кардинально менять подходы к управлению затратами на персонал с целью обеспечения роста производительности труда.

За последние десятилетия в Республике Беларусь критически сократился удельный вес всех статей затрат на персонал, кроме заработной платы и обязательных отчислений на нее (97 % всех расходов на персонал). Доля расходов на обучение сократилась до 0,2 % в структуре расходов на персонал, при том что знания и технологии сегодня устаревают как никогда быстро и такая ситуация создает разрывы в уровне квалификации работников с соседним регионом. Между тем в странах ЕС в среднем доля затрат на заработную плату и социальное страхование не превышает 74 %, а остальные виды затрат (оплата питания, проезда, жилья, культурно-бытовое обслуживание, обучение и развитие персонала и другие, влияющие на мотивацию) в совокупности составляют около 26 %. Следует также иметь в виду разрыв в уровне оплаты труда между перечисленными выше странами. Таким образом, сегодня приоритеты финансирования расходов на персонал не направлены на его развитие и укрепление. В условиях увеличения скорости инновационных процессов такой подход к финансированию затрат на персонал усиливает отставание в уровне квалификации и лишает предприятия шансов на достижение успеха в будущем.

Опрос кадровых работников ряда организаций различных отраслей хозяйствования Республики Беларусь, проведенный в 2017 г. выявил, что управление затратами на персонал не является самостоятельной функцией управления персоналом, а в основном сводится к оплате труда. При этом другие элементы расходов на персонал финансируются вынужденно (как, например, пособия при сокращении или выходе на пенсию, которые не имеют отношения к развитию человеческого капитала, а объясняются сокращением штатов) или по остаточному принципу (что приводит к хроническому недофинансированию).

В связи с этим вопросы эффективного управления затратами на персонал нуждаются в теоретическом и методическом обосновании.

Возможности роста производительности труда основываются на обеспечении заинтересованности работников в улучшении собственных результатов труда за счет увеличения расходов на персонал и оптимизации их структуры. Но увеличение расходов на персонал возможно только при наличии необходимой финансовой базы в виде увеличения объемов реализации и получения дополнительной выручки, остающейся в распоряжении организации. Таким образом, система управления затратами на персонал должна быть ориентирована как на улучшение индивидуальных результатов труда, так и наращивание созданной на предприятии добавленной стоимости, т.е. на достижение конечных результатов деятельности организации.