

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УДК 331.52(043.3) (476)

КУЛИК
Наталья Леонидовна

**РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ
БЕЛАРУСЬ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ**

**Автореферат диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук
по специальности 08.00.01 – экономическая теория**

Минск, 2021

Научная работа выполнена в Академии управления при Президенте Республики Беларусь

Научный руководитель Морова Антонина Петровна,
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: Ванкевич Елена Васильевна, доктор экономи-
ческих наук, профессор, проректор по научной
работе, УО «Витебский государственный тех-
нологический университет»

Привалова Наталья Николаевна, кандидат эконо-
мических наук, доцент, заведующий отде-
лом, ГНУ «НИЭИ Министерства экономики
Республики Беларусь», отдел демографиче-
ских прогнозов и занятости

Оппонирующая организация Учреждение «Научно-исследовательский ин-
ститут труда Министерства труда и социаль-
ной защиты Республики Беларусь»

Защита состоится 7 октября 2021 г. в 14.30 на заседании совета по защите диссертаций Д 02.07.03 при УО «Белорусский государственный экономический университет» по адресу: 220070, Минск, просп. Партизанский, 26, ауд. 339 (3-й учеб. корпус), тел. 209-79-56.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке УО «Белорусский государственный экономический университет».

Автореферат разослан 2 августа 2021 года.

Ученый секретарь
совета по защите диссертаций

Г. В. Турбан

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях экономическое развитие во многих странах происходит под влиянием технологических трансформаций, вызванных становлением высокотехнологичного уклада, что находит выражение в развитии сектора информационно-коммуникационных технологий, благодаря которому стало возможным применение цифровых технологий в производстве товаров и услуг. Это кардинально изменило 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, обусловили формирование нового типа трудовых отношений, что привело не только к появлению новых трендов в сфере труда, требующих объяснения и понимания, но и к возникновению ряда проблем, которые необходимо решать. В связи с этим в Республике Беларусь в условиях инновационного развития и цифровизации экономики актуализируются процессы адаптации рынка труда к новым требованиям цифровой эпохи, имеющие важное социальное и экономическое значение.

Теоретической основой диссертации послужили работы зарубежных и отечественных ученых, посвященные исследованию отдельных структурных компонентов трудовых отношений в условиях перехода к новым технологическим укладам. Так, теоретические аспекты трудовых отношений исследовали Дж. М. Кейнс, К. Маркс, А. Маршалл, Д. Рикардо, А. Смит, Ф. Энгельс и др.; анализ трудовых отношений осуществили А. Берли, Т. Веблен, Дж. Коммонс, Г. Минз, Э. Мэйо, Д. Норт, Ф. Тейлор, У. Ростоу, Р. Арон, Д. Белл, О. Тоффлер, Дж. Гэлбрейт, Л. Туроу и др. Среди российских ученых трудовые отношения и отдельные их компоненты рассматривают Н. А. Волгин, В. А. Каменецкий, Е. В. Нехода, Ю. Г. Одегов, В. Н. Сидорова, Ю. Н. Попов, А. И. Рофе, Б. Генкин, В. Жернов и др.

В Республике Беларусь исследуют разнообразные аспекты в области формирования и развития рынка труда, трудовых отношений, регулирования занятости и безработицы А. В. Бондарь, Л. С. Боровик, Е. Б. Дорина, Е. В. Ванкевич, А. С. Головачев, С. Н. Лебедева, Э. А. Лутохина, Н. В. Маковская, В. В. Масловская, Т. Н. Миронова, А. П. Морова, И. В. Новикова, М. И. Ноздрин-Плотницкий, Л. И. Пачинина, Н. Н. Привалова, С. Ю. Солодовников, Л. Е. Тихонова, С. В. Шевченко и др.

Однако при всем многообразии теоретических подходов и эмпирических исследований проблемы трансформации и развития новых трудовых отношений в условиях цифровизации экономики Республики Беларусь системно не исследовались. Вместе с тем целесообразны их теоретическая разработка, изучение ми-

ровых тенденций трансформации трудовых отношений, проведение анализа трудовых отношений в Республике Беларусь на современном этапе. Это позволит выявить проблемы развития трудовых отношений и определить приоритетные направления их развития.

Актуальность проблемы, недостаточная ее разработанность и высокая социально-экономическая значимость для Республики Беларусь обусловили выбор темы, цель, задачи и структуру диссертационной работы.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Связь работы с научными программами (проектами), темами. Тема диссертации соответствует приоритетным направлениям научной, научно-технической и инновационной деятельности на 2021–2025 годы, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 7 мая 2020 г. № 156 (п. 1 «Цифровые информационно-коммуникационные и междисциплинарные технологии, основанные на них производства (развитие информационного общества, электронного государства и цифровой экономики)»).

Результаты диссертации нашли отражение в научно-исследовательской работе «Разработать научно обоснованные предложения по прогнозу потребности в кадрах по профессионально-квалификационным группам на 2021–2025 г.» (№ ГР 20200259, 2020 г. – по настоящее время), выполняемой Учреждением «Научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» по заказу Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Цель и задачи исследования. *Целью* исследования является развитие теоретических основ трудовых отношений и обоснование приоритетных направлений и практических рекомендаций их развития в Республике Беларусь в условиях цифровизации экономики.

Цель исследования обусловила необходимость решения следующих *задач*:

- развить теоретические основы трудовых отношений: исследовать генезис трудовых отношений; уточнить содержание трудовых отношений, их функции; разработать классификацию типов трудовых отношений в зависимости от технологического способа производства; определить тенденции развития трудовых отношений в мировой практике;
- предложить методологию исследования трудовых отношений на основе компонентного подхода;
- выявить тенденции развития трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях цифровизации экономики;

– определить приоритетные направления и дать практические рекомендации по совершенствованию трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях цифровизации экономики.

В качестве *объекта* исследования выступают трудовые отношения; *предмета* – трудовые отношения в Республике Беларусь в условиях цифровизации экономики.

Научная новизна полученных результатов состоит в развитии теоретических основ трудовых отношений и определении приоритетных направлений их развития в Республике Беларусь в условиях цифровизации экономики.

К наиболее значимым результатам, содержащим научную новизну, относятся следующие:

– развиты теоретические основы трудовых отношений, в том числе исследован генезис трудовых отношений; уточнено содержание трудовых отношений, их функции; разработана классификация типов трудовых отношений в зависимости от технологического способа производства; определены тенденции развития трудовых отношений в мировой практике;

– предложена методология исследования трудовых отношений на основе компонентного подхода;

– выявлены тенденции развития трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях цифровизации экономики;

– определены приоритетные направления и даны практические рекомендации по совершенствованию трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях цифровизации экономики.

Положения, выносимые на защиту.

1. Теоретические основы трудовых отношений, включающие:

– исследование генезиса трудовых отношений; введение в научный оборот авторского определения категории «трудовые отношения»; обоснование правомерности расширения функциональной роли трудовых отношений за счет дополнительной технологической функции наряду с такими функциями трудовых отношений, как подготовка работника к трудовой деятельности, осуществление трудовой деятельности;

– систематизацию типов трудовых отношений и разработку на основе предложенного критерия «технологический способ производства» классификации типов трудовых отношений с выделением отношений, характерных для фабричного, механизированного, стандартизированного, массового, гибкого производства, производства в условиях цифровой экономики;

– определение тенденций развития трудовых отношений в мировой практике.

Это позволило: а) обосновать, что трудовые отношения – это отношения, возникающие между субъектами по поводу подготовки и осуществления трудовой деятельности, направленной на создание различных благ и услуг, включающие подготовку работника к трудовой деятельности, занятость и оплату труда работников; показать, что авторское определение отличается акцентом на развитие и активизацию человеческого, трудового потенциалов в отличие от подходов, в которых исходят из создания производственных фондов; б) выделить факторы, влияющие на развитие и изменение трудовых отношений в исторической ретроспективе.

2. Методология исследования трудовых отношений на основе компонентного подхода:

– обоснование правомерности: 1) использования компонентного подхода как основы для комплексной характеристики и системного анализа трудовых отношений; 2) выделения из структуры трудовых отношений и исследования таких компонентов, как подготовка работника к трудовой деятельности, занятость, оплата труда работников;

– определение и характеристика черт (децентрализация и индивидуализация труда с преобладанием горизонтальных связей; интеллектуализация труда; творческий характер труда; многообразие форм сотрудничества и командная работа; применение нетипичных форм занятости в процессе формирования глобального виртуального рынка труда, «дистанционные отношения» между работником и нанимателем; компетентностный подход к работникам; развитие гибких систем оплаты труда и др.) и особенностей форм проявления компонентов, в том числе под воздействием цифровой экономики.

Это позволило: а) доказать наличие взаимосвязи и взаимовлияния между подсистемами отношений, возникающих в процессах подготовки работника к трудовой деятельности, развития многообразия форм занятости и оплаты труда работников; б) определить основные предпосылки модификации компонентов трудовых отношений в условиях цифровизации экономики; в) обосновать вывод о том, что изменения в содержании и характере труда, формах организации производства и рабочего места, способе и перемене труда, требованиях к работникам, произошедшие в условиях становления и развития цифровой экономики, обусловили трансформацию трудовых отношений во всех их компонентах и формирование нового типа трудовых отношений.

3. Тенденции развития трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях цифровизации экономики:

– определены исторические предпосылки, обусловившие трансформацию трудовых отношений в Республике Беларусь во всех компонентах;

– обоснован вывод о том, что тенденции развития трудовых отношений в стране соответствуют мировым процессам, и доказано, что это выражается в:

1) изменении профессионально-квалификационного состава работников в связи с формированием новых требований к квалификации работников, возникновением потребности в новых знаниях и компетенциях в результате применения новых технологий и средств производства; 2) появлении необходимости совершенствования подготовки работников по новым специальностям и профессиям вследствие повышения уровня интеллектуализации производства и труда, применения новых цифровых технологий, создания высокотехнологичной наукоемкой продукции и новых знаний; 3) изменении форм занятости и активного применения новых гибких форм занятости; 4) изменении системы оплаты труда и более активном введении новых гибких систем оплаты труда под воздействием изменений в содержании и характере труда, в формах организации производства, квалификации работников, в формах занятости;

– определены наиболее востребованные и перспективные профессии и специальности в условиях цифровизации экономики на основе результатов авторского анкетного опроса (программист, специалист по обслуживанию компьютерной техники, графический дизайнер, бизнес-аналитик, финансист, специалисты по работе с искусственным интеллектом и др.);

– выявлены проблемы, характерные для трудовых отношений в Республике Беларусь и сдерживающие их трансформацию в условиях цифровизации (несогласованность профессионально-квалификационного состава работников и рынка образовательных услуг; несоответствие структуры подготовки работников потребностям развития экономики; неразвитость гибких форм занятости и систем оплаты труда и др.).

Это позволило: обосновать выводы о том, что: а) традиционные формы занятости не соответствуют произошедшим изменениям в содержании и характере труда, формах организации производства и рабочего места, необходимости более интенсивного применения гибких форм занятости, в том числе в условиях пандемии; б) тарифная система не способствует заинтересованности работников в постоянном повышении своего профессионализма, целесообразности использования новых подходов к оплате труда, в том числе учете таких качеств работника, как новаторство и креативность, при оценке эффективности труда и формировании его оплаты; в) цифровизация экономики стимулирует необходимость усиления сопряжения сферы труда и сферы образования, изменения структуры набора абитуриентов в соответствии с востребованными специальностями и профессиями.

4. Приоритетные направления и практические рекомендации по совершенствованию трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях цифровизации экономики.

Обоснованы в рамках предложенного компонентного подхода следующие приоритетные направления:

1) подготовка работников с учетом перехода на цифровую экономику. С этой целью разработана и доказана правомерность практической реализации обобщенной Национальной рамки квалификаций в Республике Беларусь, которая, в отличие от существующего в настоящее время секторального подхода к ее формированию, основана на введении восьми квалификационных уровней, охарактеризованных в дескрипторах «знания», «умения и навыки», «ответственность и самостоятельность», обеспечивает достижение отличий квалификации одного уровня от другого, определяет возможные пути достижения того или иного квалификационного уровня. Внедрение обобщенной Национальной рамки квалификаций в Республике Беларусь станет инструментом сопряжения сферы труда и сферы образования, более эффективного использования человеческого и трудового потенциалов страны, устранения несоответствия структуры подготовки работников потребностям развития экономики республики в условиях цифровизации;

2) активизация перехода на новые гибкие формы занятости, что предполагает внесение изменений и дополнений в законодательство республики о содержании и видах нестандартных форм занятости; совершенствование классификации гибких форм занятости; улучшение информационной составляющей о преимуществах их использования; развитие нестандартных форм занятости: нулевые трудовые контракты, мини-работа, фриланс, заемный труд (аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала), хотдескинг, краудворкинг и др.; развитие негосударственных агентств по трудоустройству;

3) внедрение и активное использование новых гибких систем оплаты труда, что предполагает внедрение в организациях республики системы оплаты труда на основе ключевых показателей эффективности (Key Performance Indicators, KPI), обладающей экономическим и социальным эффектами.

Это будет способствовать формированию национальной модели трудовых отношений.

Личный вклад соискателя ученой степени. Диссертация является завершенным научным трудом, выполненным автором самостоятельно. Все положения диссертации, выносимые на защиту, разработаны автором лично, получены при изучении теоретического материала, а также на основании собственных эмпирических исследований.

Апробация диссертации и информация об использовании ее результатов. Основные положения и результаты исследования апробированы на научно-практических конференциях: «Управление информационными ресурсами» (Минск, 2016), «Теоретико-методологические и прикладные аспекты государственного регулирования» (Минск, 2017, 2018), Международном форуме молодых управленцев (Минск, 2019, 2020), «Информационное общество: проблемы правовых, экономических и социально-гуманитарных наук» (Могилев, 2020).

Результаты диссертации использованы в научно-исследовательской работе «Разработать научно обоснованные предложения по прогнозу потребности в кадрах по профессионально-квалификационным группам на 2021–2025 г.» (№ ГР 20200259, 2020 г. – по настоящее время), выполняемой Учреждением «Научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» по заказу Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь; в образовательном процессе Академии управления при Президенте Республики Беларусь; в деятельности ООО «Алинея ТМ» и СУ-66 ОАО «Стройтрест № 7».

Опубликование результатов диссертации. По теме диссертации опубликовано 12 научных работ, в том числе 6 статей (1 – в соавторстве) в научных изданиях, соответствующих п. 18 Положения о присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий в Республике Беларусь (2,5 авт. листа), 6 – в сборниках материалов научных конференций. Общий объем публикаций соискателя ученой степени составляет 3,3 авт. листа.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, общей характеристики работы, трех глав, заключения, библиографического списка, включающего 193 наименования, и приложений. Работа изложена на 154 страницах. Объем, занимаемый 9 таблицами, 1 рисунком, 9 приложениями, составляет 21 страницу.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

В первой главе «**Теоретические основы трудовых отношений**» исследован генезис трудовых отношений; уточнены сущность и содержание трудовых отношений, конкретизированы их структура и функции; изложены типы трудовых отношений, представлена авторская классификация типов трудовых отношений на основе предложенного критерия; выявлены национальные модели трудовых отношений; изучен зарубежный опыт и мировые тенденции развития каждого компонента трудовых отношений в условиях цифровизации экономики; определены основные черты компонентов трудовых отношений в современных условиях.

Представлен генезис трудовых отношений. Исследованы подходы ученых к трудовым отношениям в рамках классической, марксистской школ, неоклассического, кейнсианского и социально-институционального направлений. Это позволило более полно раскрыть содержание категории «трудовые отношения», выявить предпосылки трансформации трудовых отношений в процессе их эволюции, установить, что роль труда и трудовых отношений, факторы, влияющие на трудовые отношения, предопределены этапом общественного развития, а также

определить основные тенденции их развития. В настоящее время человек рассматривается как приоритетный фактор производства и носитель уникальных профессиональных знаний и навыков.

Обосновано авторское определение трудовых отношений как отношений, которые возникают между субъектами по поводу подготовки и осуществления трудовой деятельности, направленной на создание различных благ и услуг, включающие подготовку работника к трудовой деятельности, занятость и оплату труда работников.

Установлено, что трудовые отношения определяются прежде всего технологическим способом производства, изменения в котором являются основной предпосылкой трансформации трудовых отношений, их содержания и характера.

На основе авторского определения трудовых отношений выделены их основные структурные компоненты, к которым относятся: подготовка работников к труду, занятость, оплата труда. Доказана правомерность выделения основных структурных компонентов трудовых отношений и исследования их взаимосвязи и взаимовлияния.

Проанализирована функциональная роль трудовых отношений и введена технологическая функция трудовых отношений наряду с функциями подготовки и осуществления трудовой деятельности (занятость, оплата труда).

Предложена новая классификация типов трудовых отношений, где в качестве критерия выступает технологический способ производства. В соответствии с ним выделены типы трудовых отношений, характерные для фабричного, механизированного, стандартизированного, массового, гибкого производства, производства в условиях цифровой экономики, и отражена их специфика.

Выявлены мировые тенденции развития трудовых отношений в условиях цифровизации экономики в аспекте каждого компонента, позволившие раскрыть изменения в содержании и характере труда, формах организации производства и рабочего места, способе и перемене труда, в требованиях к работникам, произошедшие под воздействием становления и развития цифровой экономики. Данные изменения привели к трансформации трудовых отношений во всех их компонентах и сформировали новый тип трудовых отношений. К основным чертам трудовых отношений в современных условиях можно отнести: переход на децентрализацию и индивидуализацию труда с преобладанием горизонтальных связей; интеллектуализацию труда, рост высокообразованных и высококвалифицированных специалистов в области цифровых технологий; творческий характер труда и появление класса «креативных работников»; многообразие форм сотрудничества и командная работа, что требует от работника ответственности и самостоятельности в принятии решений; гибкий глобальный виртуальный рынок труда с применением нетипичных форм занятости, «дистанционные отношения»

между работником и нанимателем; компетентностный подход к работникам; развитие гибких систем оплаты труда; ориентация на индивидуальные достижения и результат и др.

Выявлены национальные модели трудовых отношений (американская, европейская и японская), определены их общие и отличительные черты в соответствии с основными структурными компонентами трудовых отношений.

Во второй главе **«Основные тенденции изменений трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях цифровизации экономики»** проведен анализ трудовых отношений в Республике Беларусь по их структурным компонентам, выявлены тенденции изменений и развития каждого компонента трудовых отношений в условиях цифровизации экономики, что позволило определить проблемы их развития в Республике Беларусь, обосновать возможности дальнейшего развития трудовых отношений.

Основными предпосылками трансформации трудовых отношений в Республике Беларусь в современных условиях развития экономики являются: переход на новый технологический уклад; 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 производств на основе цифровых технологий и др.

На основе применения методологии компонентного подхода, адаптированной к исследованию трудовых отношений, выявлены основные тенденции изменений и развития каждого компонента трудовых отношений в Республике Беларусь.

На современном этапе в условиях цифровизации экономики изменяется профессионально-квалификационный состав работников. Это затрагивает такой компонент трудовых отношений, как подготовка к труду. Повсеместное распространение цифровых технологий, автоматизация, роботизация и информатизация производства меняют его процесс, что приводит к изменениям в профессионально-квалификационном составе работников, повышается уровень интеллектуализации труда, повышаются требования к компетенциям работников, возникает необходимость в подготовке работников по специальностям и профессиям, соответствующим новому технологическому способу производства.

Выявлены наиболее востребованные и перспективные профессии и специальности в результате опроса по разработанной автором анкете, проведенного среди студентов Академии управления при Президенте Республики Беларусь. Среди них: ИТ-специальности (программист, специалист по обслуживанию компьютерной техники, графический дизайнер и др.) – 48 %, бизнес-аналитики и финансисты – 12 %, менеджеры по продажам – 9,3 %, специалисты по работе с искусственным интеллектом – 5,5 %, специалисты по генной инженерии – 5,3 %,

инженеры-робототехники – 5,3 %, медицинские работники – 5,3 %, преподаватели и учителя – 4 %, маркетологи – 4 %, рабочие специальности – 1,3 %. К наименее востребованным и перспективным профессиям и специальностям по причине переизбытка специалистов, автоматизации и роботизации производства респонденты отнесли следующие: экономист, юрист, бухгалтер – 66,9 %, кассир – 10,6 %, переводчик – 9,3 %, почтальон – 6,6 %, не указали конкретные профессии – 6,6 %. Кроме того, в процессе анкетирования респондентам был задан вопрос о том, планируют ли они после окончания учебного заведения работать по получаемой специальности. Большая часть опрошенных студентов (66,6 %) ответила, что собираются работать по специальности, при этом из них 2,6 % будут работать по специальности только потому, что обучаются за счет средств республиканского бюджета. Однако 24 % респондентов не планируют работать по получаемой специальности в силу переизбытка аналогичных специалистов, 7 % ответили «не знаю» либо «не определился», 2,4 % на данный вопрос не дали ответа.

Результаты опроса позволили обосновать вывод о том, что при формировании программ по подготовке специалистов необходимо ориентироваться на специальности, востребованные на современном этапе развития экономики. Это позволит избежать неэффективного использования трудовых ресурсов и напряженности на рынке труда; будет способствовать дальнейшему развитию экономики страны.

Анализ гибких форм занятости в Республике Беларусь позволил выделить следующие доминирующие их формы и тенденции развития: 1) большой удельный вес занятых на основе срочного трудового договора (занятые на основе трудового договора (контракта) составляют в Беларуси 91 % от всех работающих); наибольшее распространение получили такие формы занятости, как работа по совместительству, временная занятость, сезонная занятость, режим гибкого рабочего времени; 2) невысокий уровень неполной занятости (около 5,8 % от занятого населения); 3) рост числа самозанятых (4,3 % среди занятого населения); 4) достаточно высокий, но снижающийся уровень неформальной занятости, оценить которую практически невозможно из-за сложности в статистическом измерении; 5) е-занятость (дистанционная занятость) как одно из наиболее перспективных направлений развития гибких форм занятости в Республике Беларусь.

Обоснован вывод о том, что традиционные формы занятости не соответствуют произошедшим изменениям в содержании и характере труда, формах организации производства и рабочего места в результате развития техники и инноваций, что подтверждает необходимость расширения использования гибких форм занятости в Республике Беларусь.

Формирующиеся новые трудовые отношения требуют новых подходов к оплате труда. Вопрос оплаты труда в связи с произошедшими изменениями в содержании и характере труда, формах организации производства, работнике и его квалификации, формах занятости требует новых подходов, предполагающих тесную взаимосвязь эффективности труда работников и таких его качеств, как новаторство и креативность, с оплатой труда.

В результате исследования выявлено, что в экономике Республики Беларусь сложилась практика оплаты труда, в основном базирующаяся на тарифной системе оплаты труда. Наряду с преимуществами тарифная система имеет и недостатки, главным среди которых является то, что она не способствует заинтересованности работников в постоянном повышении своего профессионализма и полной реализации своих способностей, поэтому целесообразно использовать новые подходы к оплате труда, в частности гибкие системы оплаты труда.

Показано, что за последнее время выросло количество организаций, применяющих гибкие системы оплаты труда. Согласно данным мониторинга применения гибких систем оплаты труда, проводимого Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь, гибкие системы оплаты труда применяли 13 659 из 143 600 организаций, что составило 9,5 % от общего числа организаций (для сравнения: на начало 2012 г. их количество составляло 288 коммерческих организаций, на начало 2017 г. – 10 048). Согласно данному мониторингу наиболее популярными в Республике Беларусь являются следующие гибкие системы оплаты труда: 1) система, основанная на тарифной сетке, разработанной в организации (39,3 %); 2) комиссионная система оплаты труда (17,7 %); 3) система оплаты труда на основе плавающих окладов (6,1 %); 4) система оплаты труда на основе грейдов (0,4 %). Однако в Республике Беларусь существует ряд проблем в применении данных систем оплаты труда (сложность внедрения гибких систем оплаты труда в крупных организациях страны; недоверие к гибким системам оплаты труда из-за отсутствия информации об их преимуществах и недостатках; неготовность работников к ответственности за результаты своей деятельности; боязнь отсутствия гарантированного заработка и др.).

Более активное применение гибких систем оплаты труда позволит решить проблему взаимосвязи оплаты труда и результатов деятельности работников, будет способствовать повышению квалификации и профессионального уровня работников, увеличению результативности и эффективности производства.

Проведенное исследование трудовых отношений в разрезе их компонентов в Республике Беларусь дало возможность обосновать ряд выводов: 1) несогласованность профессионально-квалификационного состава работников (распределение работников по профессиям, специальностям и квалификации) и рынка образовательных услуг, что может серьезно тормозить переход страны на новый

инновационный путь развития; 2) необходимость подготовки работников по новым специальностям и профессиям с учетом перехода к цифровой экономике; 3) неразвитость использования гибких форм занятости, что может стать одной из причин нерационального использования трудовых ресурсов из-за несоответствия сложившегося типа занятости требованиям экономического развития и формирующимся новым трудовым отношениям; 4) необходимость более активного применения гибких систем оплаты труда, что будет способствовать повышению квалификации и профессионального уровня работников, результативности и эффективности производства.

В третьей главе «**Реализация приоритетных направлений развития трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях цифровизации экономики**» определены перспективы развития трудовых отношений в Республике Беларусь, а также сформулированы и обоснованы приоритетные направления их развития в условиях цифровизации экономики.

Обоснованы основные приоритетные направления развития и практические рекомендации по совершенствованию трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях цифровизации экономики.

Первое направление – подготовка работников с учетом перехода на цифровую экономику. В связи с этим обоснована необходимость создания и внедрения в практику разработанной автором обобщенной Национальной рамки квалификаций в Республике Беларусь в отличие от существующего секторального подхода к ее формированию, суть которой состоит в определении восьми квалификационных уровней, описанных в дескрипторах «знания», «умения и навыки», «ответственность и самостоятельность», отличающих квалификацию одного уровня от другого (таблица).

Таблица – Проект обобщенной Национальной рамки квалификаций в Республике Беларусь

Квалификационный уровень	Знания	Умения и навыки	Ответственность и самостоятельность
1	2	3	4
1	Обыденный опыт, знания и навыки, полученные в процессе инструктажа на рабочем месте либо краткосрочных курсах (до 1 месяца)	Выполнение простых рабочих заданий в сходных ситуациях	Выполнение действий под руководством, индивидуальная ответственность за выполнение своих рабочих заданий

Продолжение таблицы

1	2	3	4
2	Применение значительного объема специальных знаний	Выполнение ограниченного круга стандартных заданий с применением простых правил и инструментов	Выполнение действий под руководством с проявлением самостоятельности при выполнении знакомых заданий, индивидуальная ответственность
3	Применение значительного объема профессиональных знаний, практический опыт и навыки	Выполнение разнообразных заданий, выбор способа действий из знакомых на основе знаний и практического опыта, коррекция действий с учетом их выполнения	Выполнение действий под руководством, самостоятельность при решении типовых практических заданий, планирование собственной деятельности для решения поставленных задач
4	Профессиональные знания и умения, самостоятельная работа с информацией, практический опыт, готовность к передаче профессиональных знаний и умений (наставничество)	Выполнение сложных рабочих заданий, решение различных типов практических задач, выбор способа действия на основе профессиональных знаний и опыта, коррекция действий, контроль деятельности	Выполнение действий под руководством, самостоятельность при решении практических заданий, готовность организовать собственную работу и работу других людей, ответственность за решение поставленной задачи или результат деятельности группы работников
5	Обширные профессиональные знания и практический профессиональный опыт, самостоятельная работа по поиску и анализу информации	Выполнение практических задач, предполагающих анализ и принятие решений, текущий и итоговый контроль, коррекция действий	Самостоятельная деятельность, постановка задач в рамках подразделения, контроль за выполнением поставленных задач в рамках подразделения, ответственность за деятельность подразделения
6	Обширные профессиональные знания и практический профессиональный опыт, применение научных теорий,	Решение практических задач, разработка и внедрение новых подходов при решении практических задач	Самостоятельная деятельность, определение стратегии деятельности и управления процессами на уровне крупных структур и их подразделений

Окончание таблицы

1	2	3	4
	систематизация, углубление имеющихся знаний, создание новых знаний прикладного характера		
7	Обширные профессиональные знания и практический профессиональный опыт, создание новых знаний	Решение исследуемых проблем, разработка направлений по повышению эффективности деятельности	Самостоятельная деятельность, определение стратегии деятельности крупных структур
8	Обширные профессиональные знания и практический профессиональный опыт, создание фундаментальных знаний	Решение исследуемых проблем, разработка методологии	Самостоятельная деятельность, управление социальными, производственными, научными процессами на уровне отрасли, страны, на международном уровне

Предложены пути достижения того или иного квалификационного уровня, которые показывают перспективы развития квалификации человека в течение всей его жизни.

Разработка и внедрение обобщенной Национальной рамки квалификаций в Республике Беларусь позволят: 1) сформировать общую стратегию развития рынка труда и рынка образовательных услуг; 2) проводить сопоставимость секторальных квалификаций (при этом специфика секторальных квалификационных рамок может быть отражена путем введения подуровней или дополнительных квалификационных уровней); 3) описать с единых позиций национальные компетенции обучающихся и работников, которые станут основой для формирования секторальных рамок квалификаций; 4) планировать различные траектории образования субъектов (работников, нанимателей, т. д.), ведущие их к достижению определенного квалификационного уровня, его повышению, управлению карьерой; 5) обеспечить гармонизацию с общеевропейскими рынками труда и образования и осуществлять межстрановую сопоставимость квалификационных уровней и путей их достижения.

Обоснована необходимость институционализации Национальной рамки квалификаций в Республике Беларусь, создания соответствующих структур и органов, ответственных за формирование и развитие профессиональных и образовательных стандартов, лежащих в основе данной рамки.

Второе направление – активный переход на новые гибкие формы занятости. С этой целью необходимо: внесение изменений и дополнений в законодательство Республики Беларусь относительно экономического содержания и видов нестандартных форм занятости, развитие классификации гибких форм занятости; улучшение информационной составляющей о преимуществах использования гибких форм занятости в широком доступе; развитие таких нестандартных форм занятости, как нулевые трудовые контракты, мини-работа, фриланс, заемный труд (аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала), хотдескинг, краудворкинг и др.; проработка вопросов оплаты труда и создание условий стабильности при работе по гибким формам занятости; развитие негосударственных агентств по трудоустройству и т. д.

Развитие гибких форм занятости позволит более эффективно использовать человеческий и трудовой потенциал, сочетать труд с индивидуальными потребностями и способностями работника (семейными обстоятельствами, возможностью получения образования и др.), обеспечить занятостью социально уязвимые группы населения (молодежь, люди старшего возраста, люди с ограниченными возможностями и др.).

Третье направление – внедрение гибких систем оплаты труда, что даст возможность достичь тесной взаимосвязи заработной платы работников и результатов их труда, повысить заинтересованность работников в росте своей квалификации и профессионального уровня, в росте производительности труда, сформировать такие качества, как ответственность, инициативность, новаторство, креативность и другие, которые просто необходимы современному работнику.

Предложена к внедрению система оплаты труда на основе ключевых показателей эффективности (Key Performance Indicators, KPI), обладающая определенными достоинствами (четкое определение целей деятельности организации и выражение результатов деятельности в показателях, четкая и прозрачная система мотивации, контроль за эффективностью деятельности организации, справедливое распределение фонда заработной платы, практически полное отсутствие конфликтных ситуаций, зависимость заработной платы от усилий самого работника и др.) и недостатками (значительные финансовые и трудовые затраты, неправомерность определения ключевых показателей эффективности, невозможность применения данной системы во всей организации, возможность манипулирования результатами оценки и др.).

Представлен экономический эффект от внедрения системы оплаты труда на основе KPI, который заключается в увеличении выручки от реализации организации; повышении производительности труда за счет увеличения мотивации и эффективности бизнес-процессов; сокращении сроков бизнес-процессов, ведущем непосредственно к снижению постоянных и переменных затрат; увеличении прибыли в результате изменения выше перечисленных факторов и определения

правильных стратегических приоритетов; улучшении конкурентных преимуществ и др. Социальный эффект состоит в улучшении климата в коллективе, уменьшении конфликтных ситуаций, укреплении партнерских отношений.

Апробация данной системы оплаты труда в СУ-66 ОАО «Стройтрест № 7» позволила подтвердить ее экономическую и социальную результативность.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные научные результаты диссертации.

1. Развита теоретическая основа трудовых отношений, включающие: исследование генезиса трудовых отношений; введение авторского определения категории «трудовые отношения» как отношений, которые возникают между субъектами по поводу подготовки и осуществления трудовой деятельности, направленной на создание различных благ и услуг, включая подготовку работника к трудовой деятельности, занятость и оплату труда; расширение функциональной роли трудовых отношений за счет введения дополнительной технологической функции; авторскую классификацию типов трудовых отношений на основе критерия «технологический способ производства»; определение тенденций развития трудовых отношений в мировой практике [1, 3, 8, 9, 11].

2. Предложена методология исследования трудовых отношений на основе компонентного подхода: обоснована правомерность использования компонентного подхода как основы для комплексной характеристики и системного анализа трудовых отношений; выделены из структуры трудовых отношений и исследованы такие компоненты, как подготовка работника к трудовой деятельности, занятость, оплата труда работников, определены их взаимосвязи и взаимовлияние; определены и дана характеристика черт и особенностей форм проявления компонентов трудовых отношений под воздействием цифровой экономики [3–7, 9–12].

3. Выявлены тенденции развития трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях цифровизации экономики по основным их структурным компонентам (изменение профессионально-квалификационного состава работников; появление необходимости в совершенствовании подготовки работников по новым специальностям и профессиям вследствие повышения уровня интеллектуализации производства и труда, применения новых цифровых технологий, создания высокотехнологичной наукоемкой продукции и новых знаний; изменение форм занятости и более активное применение новых гибких форм занятости; изменение системы оплаты труда и более активное введение новых гибких систем оплаты труда); в результате авторского анкетного опроса определены наиболее востребованные и перспективные профессии и специальности в условиях циф-

ровизации экономики (программист, специалист по обслуживанию компьютерной техники, графический дизайнер, бизнес-аналитик, финансист, специалист по работе с искусственным интеллектом, специалист по генной инженерии, инженер-робототехник и др.); выявлены проблемы развития трудовых отношений в Республике Беларусь в современных условиях (несогласованность профессионально-квалификационного состава работников и рынка образовательных услуг, несоответствие структуры подготовки работников потребностям развития экономики, неразвитость гибких форм занятости, гибких систем оплаты труда и др.) [2–12].

4. Определены приоритетные направления и даны практические рекомендации по совершенствованию трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях цифровизации экономики. Предложен проект обобщенной Национальной рамки квалификаций в Республике Беларусь как инструмента сопряжения сферы труда и сферы образования, что даст возможность эффективнее использовать человеческий и трудовой потенциалы страны в результате устранения несоответствия структуры подготовки работников потребностям развития экономики Республики Беларусь в условиях ее цифровизации. Обоснована необходимость активного перехода на новые гибкие формы занятости (нулевые трудовые контракты, мини-работа, фриланс, заемный труд, хотдескинг, телекомпьютинг, краудворкинг и др.), что позволит более эффективно использовать человеческий и трудовой потенциалы страны, сочетать труд с индивидуальными потребностями и способностями работника, обеспечить занятостью социально уязвимые группы населения. Автором диссертации предложена к более активному внедрению в организациях Республики Беларусь система оплаты труда на основе ключевых показателей эффективности (Key Performance Indicators, KPI), которая будет способствовать установлению взаимосвязи заработной платы работников и результатов их труда, усилению заинтересованности работников в повышении своей квалификации и профессионального уровня, а также результативности и эффективности производства [4–7, 9, 12].

Рекомендации по практическому использованию результатов. Результаты проведенного исследования могут быть использованы для дальнейшей разработки названной проблематики и совершенствования законодательства в сфере труда, а также политики занятости, в практической деятельности организаций, образовательном процессе.

Результаты диссертации, полученные в рамках исследования, использованы в научно-исследовательской работе «Разработать научно обоснованные предложения по прогнозу потребности в кадрах по профессионально-квалификационным группам на 2021–2025 г.» (№ ГР 20200259, 2020 г. – по настоящее время), выполняемой Учреждением «Научно-исследовательский институт труда

Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» по заказу Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (справка об использовании результатов диссертации от 10.08.2020); в образовательном процессе Академии управления при Президенте Республики Беларусь (справка о практическом использовании результатов диссертационного исследования от 09.09.2020); в деятельности ООО «Алинея ТМ» (акт о практическом использовании (внедрении) результатов диссертационного исследования от 10.03.2020), СУ-66 ОАО «Стройтрест № 7» (акт о внедрении результатов диссертационного исследования от 20.08.2020).

СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ СОИСКАТЕЛЯ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ

Статьи в изданиях, включенных в Перечень научных изданий Республики Беларусь для опубликования результатов диссертационных исследований

1. Кулик, Н. Л. Эволюция теорий распределения доходов / Н. Л. Кулик // Науч. тр. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь. – Минск, 2016. – Вып. 18. – С. 401–409.

2. Кулик, Н. Л. Инклюзивная занятость в Республике Беларусь / Н. Л. Кулик, А. А. Закревская // Науч. тр. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь. – Минск, 2018. – Вып. 20. – С. 410–419.

3. Кулик, Н. Л. Тенденции развития трудовых отношений в условиях новой экономики / Н. Л. Кулик // Проблемы упр. – 2018. – № 1. – С. 60–63.

4. Кулик, Н. Л. Влияние цифровой экономики на формирование новых трендов на белорусском рынке труда / Н. Л. Кулик // Вести Ин-та предпринимат. деятельности. – 2019. – № 2. – С. 69–73.

5. Кулик, Н. Л. Формирование и развитие новых профессий в условиях цифровизации экономики Республики Беларусь / Н. Л. Кулик // Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. Д, Экон. и юрид. науки. – 2019. – № 14. – С. 27–30.

6. Кулик, Н. Л. Подготовка специалистов с учетом потребностей экономики Республики Беларусь / Н. Л. Кулик // Вести Ин-та предпринимат. деятельности. – 2020. – № 2. – С. 31–35.

Материалы конференций

7. Кулик, Н. Л. Реформирование системы оплаты труда в современных условиях / Н. Л. Кулик // Управление информационными ресурсами : материалы XIII Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 9 дек. 2016 г. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; редкол.: А. В. Ивановский, Б. В. Новыш. – Минск, 2016. – С. 255–256.

8. Кулик, Н. Л. Постиндустриализация и рынок труда / Н. Л. Кулик // Теоретико-методологические и прикладные аспекты государственного управления :

материалы XXI Респ. науч.-практ. конф. молодых ученых и студентов, Минск, 31 марта 2017 г. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; под общ. ред. В. В. Мацкевича. – Минск, 2017. – С. 239.

9. Кулик, Н. Л. Инновационные системы оплаты труда / Н. Л. Кулик // Теоретико-методологические и прикладные аспекты государственного управления : материалы XXII Респ. науч.-практ. конф. молодых ученых и студентов, Минск, 30 марта 2018 г. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; под общ. ред. Д. В. Мазарчука. – Минск, 2018. – С. 274–275.

10. Кулик, Н. Л. Проблемы занятости молодежи в Республике Беларусь / Н. Л. Кулик // I Международный форум молодых управленцев : сб. материалов, Минск, 28–30 марта 2019 г. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; под общ. ред. Н. Л. Бондаренко. – Минск, 2019. – С. 341–343.

11. Кулик, Н. Л. Техничко-технологические трансформации и их влияние на рынок труда / Н. Л. Кулик // II Международный форум молодых управленцев : сб. материалов, Минск, 26–28 марта 2020 г. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; под общ. ред. Н. Л. Бондаренко, А. В. Гурина. – Минск, 2020. – С. 368–369.

12. Кулик, Н. Л. К вопросу подготовки специалистов в условия цифровизации экономики Республики Беларусь / Н. Л. Кулик // Информационное общество: проблемы правовых, экономических и социально-гуманитарных наук : сб. материалов VI Междунар. науч.-практ. конф. преподавателей, аспирантов, студентов, посвящ. 30-летию Част. учреждения образования «БИП – Институт правоведения», Могилев, 29 апр. 2020 г. : в 2 ч. / БИП – Ин-т правоведения ; редкол.: И. В. Божков [и др.]. – Минск, 2020. – Ч. 1. – С. 38–39.

Кулік Наталля Леанідаўна

**Развіццё працоўных адносін у Рэспубліцы Беларусь
ва ўмовах цыфравізацыі эканомікі**

Ключавыя словы: працоўныя адносіны, падрыхтоўка работнікаў да працы, гнуткія формы занятасці, гнуткія сістэмы аплаты працы.

Мэта работы: развіццё тэарэтычных асноў працоўных адносін і абгрунтаванне прыярытэтных напрамкаў і практычных рэкамендацый іх развіцця ў Рэспубліцы Беларусь ва ўмовах цыфравізацыі эканомікі.

Метады даследавання: агульнанавуковыя метады пазнання (аналіз і сінтэз, дэдукцыя, індукцыя, адзінства гістарычнага і лагічнага), кампанентны падыход, сістэмны падыход, статыстычны метад, сацыялагічны метад (анкетнае апытанне) і інш.

Атрыманыя вынікі і іх навізна: развіты тэарэтычныя асновы працоўных адносін; прапанавана метадалогія даследавання працоўных адносін на аснове кампанентнага падыходу; выяўлены тэндэнцыі развіцця працоўных адносін у Рэспубліцы Беларусь ва ўмовах цыфравізацыі эканомікі; вызначаны праблемы развіцця працоўных адносін у Рэспубліцы Беларусь ва ўмовах цыфравізацыі; вызначаны прыярытэтныя напрамкі і дадзены практычныя рэкамендацыі па ўдасканаленні працоўных адносін у Рэспубліцы Беларусь ва ўмовах цыфравізацыі эканомікі. Навуковая навізна атрыманых вынікаў складаецца ў развіцці тэарэтычных асноў працоўных адносін і вызначэнні прыярытэтных напрамкаў іх развіцця ў Рэспубліцы Беларусь ва ўмовах цыфравізацыі эканомікі.

Рэкамендацыі па выкарыстанні: вынікі праведзенага даследавання могуць быць выкарыстаны для далейшай распрацоўкі названай праблематыкі, пры ўдасканаленні заканадаўства ў сферы працы, палітыкі занятасці, у практычнай дзейнасці арганізацый, а таксама ў адукацыйным працэсе.

Вобласць прымянення: навуковая дзейнасць, нарматворчая дзейнасць, практычная дзейнасць арганізацый і адукацыйны працэс.

Кулик Наталья Леонидовна

**Развитие трудовых отношений в Республике Беларусь
в условиях цифровизации экономики**

Ключевые слова: трудовые отношения, подготовка работников к труду, гибкие формы занятости, гибкие системы оплаты труда.

Цель работы: развитие теоретических основ трудовых отношений и обоснование приоритетных направлений и практических рекомендаций их развития в Республике Беларусь в условиях цифровизации экономики.

Методы исследования: общенаучные методы познания (анализ и синтез, дедукция, индукция, единство исторического и логического), компонентный подход, системный подход, статистический метод, социологический метод (анкетный опрос) и др.

Полученные результаты и их новизна: развиты теоретические основы трудовых отношений; предложена методология исследования трудовых отношений на основе компонентного подхода; выявлены тенденции развития трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях цифровизации экономики; определены проблемы развития трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях цифровизации; определены приоритетные направления и даны практические рекомендации по совершенствованию трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях цифровизации экономики. Научная новизна полученных результатов состоит в развитии теоретических основ трудовых отношений и определении приоритетных направлений их развития в Республике Беларусь в условиях цифровизации экономики.

Рекомендации по использованию: результаты проведенного исследования могут быть использованы для дальнейшей разработки названной проблематики, при совершенствовании законодательства в сфере труда, политики занятости, в практической деятельности организаций, а также в образовательном процессе.

Область применения: научная деятельность, нормотворческая деятельность, практическая деятельность организаций и образовательный процесс.

SUMMARY

Kulik Natalia Leonidovna

**Development of labor relations in the Republic of Belarus
in the context of the digitalization of the economy**

Key words: labor relations, training of employees for work, flexible forms of employment, flexible payment systems.

Work purpose: development of the theoretical foundations of labor relations and justification of priority directions and practical recommendations for their development in the Republic of Belarus in the context of the digitalization of the economy.

Research methods: general scientific methods of cognition (analysis and synthesis, deduction, induction, unity of historical and logical), component approach, system approach, statistical method, sociological method (questionnaire survey), etc.

The results and their novelty: the theoretical foundations of labor relations are developed; the methodology for the study of labor relations based on the component approach is developed; trends in the development of labor relations in the Republic of Belarus in the conditions of digitalization of the economy are identified; problems of the development of labor relations in the Republic of Belarus in the conditions of digitalization are identified; priority directions are identified and practical recommendations are given for improving labor relations in the Republic of Belarus in the conditions of digitalization of the economy. The scientific novelty of the results obtained consists in the development of the theoretical foundations of labor relations and the determination priority directions for their development in the Republic of Belarus in the context of the digitalization of the economy.

Recommendations for use: the results of the conducted research can be used for further development of the above-mentioned problems, in improving labor legislation, employment policy, in the practical activities of organizations, as well as in the educational process.

Sphere of application: scientific activity, normative activity, practical activity of organizations and the educational process.