

УДК 331.5

РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА В ЧАСТИ СООТНОШЕНИЯ РОБОТИЗИРОВАННЫХ РАБОЧИХ МЕСТ И ЭМОЦИОНАЛЬНОГО КАПИТАЛА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**В.В. ПАШКЕВИЧ***(Представлено: канд. экон. наук, доц. И.В. ЗЕНЬКОВА)*

Рынок труда всегда имел свойство меняться. Какие-то рабочие места становились актуальными, а какие-то теряли свою актуальность. На данный момент активно развиваются цифровые технологии, IT-индустрия, происходит роботизация производства. В связи с этим возникает необходимость изучения дальнейшего развития рынка труда.

Согласно статье ООН «Отмечая столетие, Международная организация труда готовится к кардинальным преобразованиям на рынке труда», мы живём во время большого технологического прогресса и неопределённости. В связи с этим рынок труда значительно меняется и будет меняться. В следствии внедрения искусственного интеллекта, автоматизации и роботизации производства, появляются новые рабочие места, специальности, но вместе с этим уходят и старые, которые существовали на протяжении многих лет. Однако из-за этого неравенство может усугубиться. Но, как отметил генеральный директор МОТ Гай Райдер: «Будущее в наших руках, а потому нужно не бояться изменений на рынке труда, а использовать появляющиеся возможности». Данное высказывание я понимаю, как призыв к действию. Благодаря развитию технологий мы можем двигаться вперёд. Мы должны развиваться вместе с технологиями, идти в ногу со временем, это открывает нам много новых возможностей. Также это будет способствовать развитию экономики. К тому же не стоит бояться перемен, потому что в противном случае это будет тормозить прогресс. Мы будем медленнее идти к целям, которые можно было достичь за более короткий промежуток времени.

Согласно теоретическому подходу И.В. Зеньковой «Вызовы глобальному рынку труда в условиях инклюзивного экономического роста: практический опыт республики Беларусь и мировой опыт», для эффективного развития рынка труда и продуктивной занятости имеет значение эффективность управления в национальной экономике, например, совершенствование нормативной базы и инфраструктуры для действия устойчивой конкурентоспособности. Для нас в этой части ценно выделение таких индикаторов как легкость ведения бизнеса, регистрация бизнеса и развитие отраслей в стране [2, с. 187].

Также имеет большое значение образование. В зависимости от полученного образования (начальное, среднее, высшее) будет зависеть эффективность и качество работы. То есть человек с начальным или средним образованием не сможет работать в тех местах, где нужно использовать большое количество знаний и навыков. Тем самым человек с высшим образованием сможет углубиться в какую-то научную область и способствовать её развитию, благодаря чему спровоцирует прогресс в данной области. Исходя из чего появятся новые возможности, в связи с чем понадобятся более квалифицированные специалисты.

Однако из-за роста требований, появилась высокая конкуренция на рынке труда. Потерять рабочее место из-за более квалифицированного специалиста стало куда проще. Появляются новые, более актуальные и востребованные специальности, которые открывают университеты для подготовки кадров, которые будут более конкурентоспособными. В свою очередь специалисты с более низким уровнем подготовки могут оказаться безработными. Всё это порождает неравенство.

В связи с ограниченностью ресурсов, Беларусь вынуждена полагаться на свой основной ресурс – человеческий. Для дальнейшего успешного развития, в 2005 году Республика Беларусь создала Парк высоких технологий. После чего произошёл резкий скачок в области развития технологий. В связи с активным развитием IT-сферы, появились новые рабочие места.

Исходя из Декрета Президента № 8 от 21.12.2017 года «О развитии цифровой экономики» можно сделать вывод, что Республика Беларусь первая в мире юридически признала и преподнесла возможность использования криптовалют. А для резидентов Парка высоких технологий были созданы очень привлекательные условия для работы на территории государства.

Интерес трудоспособного населения к работе в сфере информационных технологий подкрепляют данные об оплате труда в этой сфере. Так в структуре самых высокооплачиваемых сфер экономической деятельности самая высокая начисленная среднемесячная заработная плата за декабрь 2017 года была в отрасли «информация и связь» – 2631,3 рублей. Внутри этой категории больше всех получали в декабре 2017 года специалисты сферы информационных технологий и обслуживания – 3735,9 рублей. При этом номинальная начисленная средняя заработная плата за этот же период по данным Национального статистического комитета в Беларуси составила 995,3 рубля [3, с. 104]. В связи с выше сказанным, большинство абитуриентов имеют большой интерес к данной профессии и выбирают данное направление при поступлении в ВУЗ.

Согласно статистике парка высоких технологий, ИТ-индустрия Беларуси активно развивается в последние годы. В числе резидентов Парка высоких технологий появляется всё больше ИТ-компаний (рисунок 1).



Рисунок 1. – Изменение количества резидентов ПВТ

ИТ-индустрия Республики Беларусь отличается высоким процентом сотрудников с высшим образованием (около 76 %). Его молодая рабочая сила - еще одна характеристика сектора – 57% сотрудников ПВТ находятся в возрасте до 30 лет [5, с. 191].

На сегодняшний день специалисты в области ИТ достаточно востребованы, в соответствии с этим ВУЗы Беларуси готовят специалистов соответствующей категории. Молодые кадры куда лучше осваивают новые навыки, следят за прогрессом в мире и стараются соответствовать времени. Они намного быстрее обучаются, нежели старшее население страны. К тому же молодые люди имеют больше креативных идей и у многих есть стремление сделать мир лучше. Соответственно молодые кадры смогут повлиять на более быстрое развитие экономики Беларуси. То есть молодые специалисты будут стремиться создать что-то новое или усовершенствовать старое, что сможет вывести экономику на новый уровень.

Но, несмотря на высокую конкурентность на рынке труда, у компаний существует потребность в привлечении квалифицированных кадров и удержании их, а также в стимулировании труда.

Стимулирование труда – это комплекс социально-экономических и психо-педагогических условий, форм и методов направленного воздействия на сознание людей, обеспечивающих формирование у них уважительного отношения к труду [5, с. 13].

Для того, чтобы человек эффективно работал, у него должно быть желание работать. А на это влияет множество факторов, например, такие как отношения в коллективе, отношения с начальством, возможность проявления своих личностных качеств, условия для работы, и даже такие факторы, как настроение, самочувствие, личные проблемы и так далее. Если даже один из этих пунктов не выполняется, то у человека может пропасть желание работать, а это скажется на всей компании в целом, поэтому работодатель заинтересован в создании отличных условий для работы.

Существует два направления к стимулированию труда: первый основывается на материальной заинтересованности работников, а второй на их одухотворении.

Первое направление связано с первичными формами производственного управления, направленными на усиление экономической самостоятельности, заинтересованности в ответственности производственных коллективов, руководителей и специалистов в обеспечении высоких конечных результатов труда, бережного и рационального использования ресурсов, повышения на этой основе эффективности производства. В современных условиях (переход на рыночные отношения) экономическая самостоятельность коллективов дополняется новыми установками на повышение самостоятельности в труде и создание так называемых автономных (самоуправляемых) коллективов с полуфункциональной квалификацией их членов, взаимодействием и взаимозаменяемостью, самоорганизацией и самопланированием [5, с. 14].

Второе направление предполагает постоянное одухотворение работников. Чтобы они видели в труде возможность проявления своих личностно-деловых качеств, видели перспективы для дальнейшего роста, имели возможность самоутверждения и самовыражения.

Для стимулирования работников к труду, необходимо учитывать их потребности и интересы, потому что в большинстве случаев люди делают что-то исходя из этих позиций. Однако не всегда выходит так, что человек достигает своих интересов или стремится к ним, поэтому необходима мотивация. При наличии мотивации есть большая вероятность того, что человек достигнет своей цели. Например, если у персоны есть интерес много зарабатывать, то не факт, что он по итогу придёт к этому и что вообще начнёт

двигаться к своей цели, однако если у него будет мотивация, допустим, зарабатывать много денег, чтобы помочь больной маме, то тут уже есть вероятность того, что человек постарается достичь своего интереса, своей цели. Отсюда исходит то, что необходимо мотивировать работников для того, чтобы у них возникало желание работать и привести компанию к успеху, потому что они должны чувствовать, что это и их успех в том числе. Но тут тоже стоит учитывать то, что компания должна ставить перед собой реальные цели и уметь донести их до людей, иначе же работники просто не смогут выполнить требования.

Также есть такое понятие, как личная заинтересованность в труде. Личная заинтересованность – это желание человека действовать в целях, достижение которых соответствует его потребностям и интересам, удовлетворяет его ожидания [5, с. 20]. Иногда недостаточно только удовлетворённости в работе, люди учитывают ещё такие факторы, как отдалённость работы от места проживания, наличие садиков рядом с работой, медицинское обслуживание, состояние столовой на предприятии, организация культурных мероприятий и так далее. Человек может принять решение уволиться, даже если его всё устраивает, из-за несоответствия одного из данных пунктов.

Личная заинтересованность ещё проявляется в материальном плане. Многие люди не будут задерживаться на том месте, где им платят меньше положенного или с задержкой. В большинстве своём люди стараются найти хорошо оплачиваемую работу, но если им не будет нравиться работать в принципе, например, не будет интереса к работе, то они уйдут, даже если заработная плата была достойная.

Таким образом, стимулирование труда основывается на психологических факторах человека: его интересах, целях, потребностях, без которых невозможно добиться хороших результатов в области работоспособности персонала, в связи с чем компания не сможет достичь своих целей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Отмечая столетие, Международная организация труда готовится к кардинальным преобразованиям на рынке труда [Электронный ресурс]. – 2019. – Режим доступа: <https://un.by/novosti-oon>. – Дата доступа: 10.04.2019.
2. Зенькова, И.В. Вызовы глобальному рынку труда в условиях инклюзивного экономического роста: практический опыт республики Беларусь и мировой опыт // Электронный сборник статей II Международной научно-практической конференции, посвященной 50-летию Полоцкого государственного университета. – Новополоцк: Полоцкий гос. ун-т. – 2018. – С. 186–190.
3. Герасимук, Т.В. особенности использования человеческих ресурсов республики Беларусь в условиях перехода к цифровой экономике // Электронный сборник статей II Международной научно-практической конференции, посвященной 50-летию Полоцкого государственного университета. – Новополоцк: Полоцкий гос. ун-т. – 2018. – С. 102–104.
4. Зенькова, И.В. Анализ основных социально-экономических параметров ИТ-отрасли республики Беларусь // Электронный сборник статей II Международной научно-практической конференции, посвященной 50-летию Полоцкого государственного университета. – Новополоцк: Полоцкий гос. ун-т. – 2018. – С. 191–195.
5. Додонов, О.В. Психология стимулирования труда: монография / 2-е изд., перераб. и доп. – Луганск-Донецк: ВЧ «Вставай Донбасс», 2016. – 150 с.