
В. Г. Булавко, доктор экономических наук профессор
Институт бизнеса БГУ, Минск, Беларусь

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Для современного этапа развития отечественной экономики наиболее характерными и достаточно выраженными проблемами в сфере социально-трудовых отношений выступают управление человеческими ресурсами и распределение доходов, которые органически связаны с происходящими процессами в современном обществе вследствие динамичного использования новых высоких технологий. Они затрагивают процессы не только экономической жизни, но и культурной глобализации и деглобализации, жесткой гиперконкуренции, становления новой производственной и общественной системы, в которой существенно возрастает доля интеллектуального труда вследствие появления свободных агентов трудовой деятельности. По данным социологических исследований института Гэллапа, производительность труда привлеченных работников на 18–21 % выше, чем штатных [1].

Если в индустриальном обществе знания использовались для разработки орудий труда, производственных технологий и совершенствования процессов труда, то в информационном — для производства самих знаний, что предполагает превращение знания в интеллектуальный, инновационный фактор при организации производства. Знание позволяет понять и найти более эффективные пути решения проблем для достижения намеченной цели. Ценность знания можно определить как прирост объема экономического эффекта за счет использования инновационных свойств знаний, использованных в конкретной профессиональной деятельности работников.

В то же время новые информационные технологии, динамично внедряемые в сферу профессиональной деятельности, разрушают установившийся порядок и правила отношений, а также барьеры между руководителями и исполнителями, требуя творческого отношения к труду. Наличие глобальной информационной базы и повсеместное использование персональных компьютеров превратило их в средства производства и предметы труда, которые нередко опережают в инновационности используемые подходы и методы в управлении. Это стало одной из основных причин наличия различий между рабочим местом и уровнем квалификационного труда на нем, формируя тем самым появление новой системы социально-трудовых отношений и нового качества образа жизни. При этом некоторые используемые до настоящего времени незыблемые критерии понятийного аппарата теоретических основ использования труда оказываются неадекватными действительности [2]. Например, если в индустриальном обществе понятие «напряженность труда» являлась характеристикой

трудового процесса, отражающей нагрузку в виде преимущественно физических затрат, то в настоящее время — нагрузку, в большей мере приходящуюся на нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника.

Тенденции и особенности развития профессиональных компетенций работников в сфере социально-трудовых отношений. В развитых странах мира, которые на протяжении длительного периода осуществляют экономическую деятельность в рыночных условиях, сложился относительно нормальный механизм саморегулирования социальных и экономических проблем, в том числе в вопросах развития и использования профессиональных компетенций работников сферы социально-трудовых отношений [3]. В странах Евросоюза доля высокопроизводительных работников составляет около 30 % [1]. По прогнозам Международной организации труда, значительная часть рабочих мест, созданных в ближайшие два десятилетия в странах Евросоюза, будет обеспечиваться за счет появления новых профессий, что обуславливает необходимость опережающего переобучения и повышения профессиональной компетенции работников с учетом новых направлений инновационного развития. Кроме того, ускорение в странах Евросоюза темпов научно-технического прогресса, сопровождаемое одновременным усилением борьбы за технологическое лидерство, вызывает необходимость поиска не только новых свободных ниш на мировом рынке высокотехнологичной продукции, но и формирование новых знаний и профессиональных компетенций работников сферы социально-трудовых отношений, что в совокупности составляет основу технологий V и VI укладов.

В то же время такой механизм не предусматривает и не анализирует те особенности и характеристики изменений в системе и структуре ключевых профессиональных компетенций работников в сфере социально-трудовых отношений, которыми должны обладать будущие специалисты материальной и нематериальной отраслей. Существующие в настоящее время порядок и правила определения способностей и других характеристик компетенций специалистов не могут быть приняты и использованы в качестве некоего эталона вследствие их абстрактности. Кроме того, в этих определениях, как правило, отсутствуют положения, отражающие особенности физического состояния и поведения индивида, его отношение к существующим формам собственности и др. Вследствие этого пока не определены основные направления (тренды) перспективного развития материальной и нематериальной областей общественного производства и перечень хотя бы основных специальностей, которые будут преобладать в перспективе в этих сферах. Не предпринимаются также меры по описанию ключевых компетенций этих специалистов с позиции проведения диагностики элементов, составляющих их сущностное содержание — знаний и умений.

Проводимые в настоящее время исследования в сфере оценки профессиональных компетенций работников социально-трудовой деятельности ориентированы, как правило, на изучение тенденций изменений экономического, социального, культурного, управленческого и психологического характера, не в полной мере затрагивая проблемы, связанные с социально-философскими аспектами сущностного содержания труда в современном обществе и изменениями в самом характере труда (креативная экономика, фрилансерские отношения, новая трудовая этика, изменение фактора времени в трудовой деятельности, аутсорсинг, специфичность изменений трудовой деятельности и т. д.) [2]. В то же время архитектура сегодняшних профессиональных компетенций работников социально-трудовой сферы уже нача-

ла базироваться на гибких высоких информационных технологиях, которые в совокупности с факторами упрощения прямых связей между индивидами и субъектами хозяйствования, а также особенностями организации производства полностью перестраивают организацию труда, типичную для современного общества. Наличие мощного интерактивного потенциала в организациях, интеграция коммуникационных средств, компьютерные коммуникации и телекоммуникации своими параметрами уже охватили практически все сферы жизни и оказывают существенное влияние на современную культуру, в том числе на общественное производство и трудовую деятельность человека.

Экономика ведущих стран мира уже длительное время развивается по инновационному пути, в то время как экономика Беларуси существенно отстает от развитых стран по уровню использования трудового потенциала и характеризуется дисбалансом между спросом и предложением на рабочую силу на рынке труда, перераспределением квалифицированных кадров не в пользу инновационной экономики [4]. Диспропорции между потребностями экономики в современных компетентных квалифицированных кадрах и отсутствие целенаправленной программы по распределению трудовых ресурсов способствуют снижению конкурентоспособности выпускаемой продукции и всей экономической системы, обостряют проблему занятости, усиливая социальную напряженность в обществе, и в целом препятствуют инновационному развитию страны.

Как будет развиваться экономика Беларуси в перспективе и по какому пути она пойдет, какие инструменты и механизмы для этого необходимо выбрать, чтобы не ошибиться в их эффективности? Какие из основных направлений социально-экономического развития станут прорывными, по которым можно будет определить стратегию развития социально-трудовых отношений и формирования профессиональных компетенций работников? Например, в программе социально-экономического развития Беларуси на 2016–2020 гг. отражены цели, приоритеты страны (трансформация структуры промышленности, повышение работы агропромышленного комплекса, сбалансированная экспортная стратегия и др.) и принципы, на основе которых будет происходить руководство этой деятельностью [5]. Программой предусматривается, что в качестве основных инструментов формирования и развития высокотехнологического сектора промышленного производства и услуг выступают Парк высоких технологий, Китайско-Белорусский индустриальный парк «Великий камень», научно-технологические парки и др. Кадровое обеспечение инновационного развития предполагается сформировать за счет современной системы бизнес-образования, а также увеличения количества и повышения качества подготовки инженерно-технических кадров за счет выпускников II ступени высшего образования (магистратуры), владеющих передовыми технологиями и методиками управленческой и инновационной деятельности. На научную, научно-техническую и инновационную деятельность запланировано до 1 % бюджетных расходов от ВВП. За счет этих и других принимаемых мер планируется обеспечить ежегодное увеличение на 50 тыс. человек количества трудоустроенных граждан на вновь созданных рабочих местах [5].

Однако комплекс проводимых мер ориентирован только на период 2016–2020 гг. и может подлежать реализации в основном для решения тактических задач экономического порядка и характера. Такие меры практически не затрагивают или затрагивают только поверхностно проблему формирования новых социально-трудовых отношений и профессиональной компетенции работников, являющихся главным элементом «новой экономики знаний».

Возможные направления дальнейшего развития социально-трудовых отношений.

В условиях, когда в субъектах хозяйствования процессы, связанные с управленческой деятельностью в сфере организации и экономики труда, будут постоянно усложняться, назрела настоятельная необходимость в проведении долгосрочного анализа социально-трудовых отношений, прогноза будущих профессий работников и их компетенций, а также доходов и оплаты их труда за счет более рационального использования трудовых ресурсов и в целом человеческого капитала, особенно в части его более гибкого приспособления к окружающей среде. Появление новых целей и задач, возникновение новых хозяйственных связей, новых форм собственности в структурных подразделениях экономики, еще больше усложняет эти проблемы и вызывает настоятельную необходимость формирования новых рыночных механизмов управления социально-трудовой деятельностью [6].

Разрешение этих проблем возможно посредством определения роли и уровня профессиональной компетенции специалистов на новых этапах экономических отношений в будущем, разработки стратегии развития социально-трудовых отношений и обоснования основных направлений их экономической политики на основе прогнозных данных с учетом предвидения последствий принимаемых решений. Методологической базой такого прогнозирования, в первую очередь, должны выступать научные подходы и факторы с определением комплекса мер, предусматривающих анализ процессов воспроизводства рабочей силы и взаимодействия работников со средствами производства и предметами труда, чтобы уже на этой стадии определить направления по преодолению отклонений прогнозируемых итогов деятельности субъектов хозяйствования от установленных параметров.

Система социально-экономического прогнозирования должна базироваться на данных анализа достоверной количественной и качественной информации о социально-трудовой деятельности, состоянии субъектов хозяйствования и наличия у них профессиональных специалистов. Выявленные на этой основе закономерности и изменения в содержании труда позволят получить реальное представление об основных направлениях развития социально-трудовых отношений и возможных альтернативных путях реализации их в будущем. Важнейшими методологическими инструментами в процессе расчетов социально-экономического прогнозирования развития социально-трудовой деятельности должны стать системный анализ и системный подход.

Представляя собой последовательность действий по установлению структурных связей между переменными или постоянными элементами системы социально-трудовых отношений, системный анализ позволит найти альтернативный вариант решения сложных производственных задач и проблем даже в условиях достаточно высокой неопределенности поведения экономической системы и недостаточности информации и знаний о ней. При этом, в структуре и содержании понятия «профессиональная компетенция» должны находить отражение требуемые для этих специалистов знания, умения и опыт работы в данной должности. В совокупности с системным подходом, который представляет собой комплексное изучение процесса формирования и развития будущих социально-трудовых отношений как единого целого, будут уточнены и детализированы стоящие цели и структурированы в конкретные задачи, решение которых возможно с использованием экономико-математических методов.

Использование методических параметров системного анализа и системного подхода в разработке прогнозов позволит сформировать базовую основу для формирования программ

развития социально-трудовых отношений с описанием принципов построения системы в целом и особенностей использования ее компонентов, их взаимозависимостей, условий для установления сходства и различий между данной и другими системами и переноса свойств разработанной и принятой модели на реальную экономическую платформу.

Мировой опыт свидетельствует, что чем выше сбалансированность между структурой занятости и структурой рабочих мест, тем выше экономическая эффективность использования человеческого капитала. Представляется, что под влиянием динамично изменяющихся социально-экономических факторов в совокупности с воздействием современных инновационных технологий сформируются новые направления и технологического развития, и жизни общества. Можно констатировать, что относительно устойчивыми тенденциями дальнейшего социально-экономического развития будут являться ключевые ценности, сформированные еще в 70–90 гг. прошлого столетия, базовой основой которых выступало индустриальное общество. Как это не парадоксально, но мы будем возвращаться назад, в прошлое, к профессиям, которые нами уже апробированы и известны из существующей практики прошедшего экономического развития. Естественным, что сущностное содержание таких профессий будет дополнено новыми элементами, которые в совокупности с существующими сформируют образ отдельной специальности или специализации, с присущими ей профессиональными навыками и компетенциями, соответствующими требованиям современной системы экономических отношений. С учетом складывающихся условий к основным направлениям возможного формирования новых профессиональных компетенций работников в сферах материального и нематериального общественного производства в будущем можно отнести:

— дифференциацию доходов в соответствии с трудовым вкладом каждого работника в контексте спрогнозированных структурных сдвигов в профессионально-отраслевой структуре занятости. Казалось бы, что в мире современного бизнеса уже нет места тем приемам управления, которые использовались пятьдесят и более лет назад, когда заработная плата в большей мере сводилась к воспроизведению физических и моральных сил наемного работника. Однако, по данным благотворительной и гуманитарной организации Oxfam, за последние десять лет число миллиардеров в мире удвоилось, а состояние 26 богатейших миллиардеров равно доходам 3,8 млрд человек. По данным программы развития ООН и Оксфордской инициативы в области бедности и человеческого потенциала за 2018 г., в 105 странах, где проживают 5,7 млрд человек, 23,5 % живут за чертой бедности, в том числе 612 млн — в «исключительной бедности». Развитие инновационных технологий, внедрение в производство искусственного интеллекта, скорее всего приведет не только к снижению уровня доходов среднего класса и отмиранию некоторых профессий, но и появлению «новых», которые ранее уже использовались. Ключевыми специалистами будущего станут люди, владеющие навыками производства товаров и услуг под конкретный заказ индивида, одновременно обладающие способностью использовать приемы ведения диалога с разными видами интеллекта, формирования и нахождения наиболее эффективных вариантов решения стоящих задач;

— выпуск товаров и производство услуг индивидуального назначения в соответствии с потребностью и заказами людей при достаточно низких издержках (аддитивное производство). Происходящий переход от массового производства товаров к индивидуальному предполагает возврат к «старым» профессиям, но в рамках прямых коммуникационных отношений «производитель — потребитель». Это находит свое выражение в открывшихся возможностях для

выполнения конкретных потребностей (заказов) индивида с позиции нового наполнения сущностного содержания профессии на основе расширенного понятия «профессиональные компетенции работников». Например, покупая в настоящее время автомобиль, потребитель может заказать его с определенным количеством опций, удовлетворяющих его потребности, или даже индивидуальную модель;

- уменьшение затрат труда с одновременным снижением стоимости реализуемой продукции на основе более широкого использования Интернета, новых коммуникационных технологий, особенно в сфере налаживания диалоговых отношений, что позволит до минимума снизить транзакционные издержки;

- локализацию при производстве товаров, продуктов, услуг и независимость в их изготовлении. В 2015 г. 7,4 %, а в настоящее время уже 35 % трудоспособного населения в Америке используют свои трудовые услуги как фрилансеры [1]. Надо полагать, что при дальнейшей положительной динамике этого процесса многие крупные организации потеряют свою актуальность и будут исчезать, а сообщества свободных предпринимателей, наоборот, активизировать свою деятельность в сфере реализации инвестиционных проектов, используя в качестве основных принципов при подборе кадрового потенциала личные контакты, профессиональные навыки и способности;

- динамичное развитие наукоемких и высокотехнологичных сфер услуг, что предполагает увеличение нематериальных источников экономического роста, главным производителем которых является человек с его интеллектуальным и духовным потенциалом. Стремительный рост индустрии развлечений, информационно-телекоммуникационного рынка, разработка программных продуктов, вызовут необходимость появления новых видов деятельности, новых инвестиционных и инновационных возможностей и новых специализаций и специальностей;

- обеспечение безопасности процессов организации и ведения производства и личной безопасности кадрового потенциала и населения в целом. Получение работниками громадного потенциала информации, ее обработка и использование, овладение новыми знаниями и технологиями потребует образования структур специфического направления деятельности, оказывающих соответствующие квалификационные услуги и обеспечивающие их защиту.

К характерным особенностям современных социально-трудовых отношений, которые будут оказывать влияние на профессиональную компетентность работников всех уровней, следует отнести появление возможностей для безработных и лиц, изъявивших желание сменить работу, выбора новых видов и форм трудовой деятельности вследствие повышенной конкурентоспособности на рынке труда, их желания и готовности к более высокопроизводительному труду. В то же время низкий уровень оплаты труда и его независимость от конечных результатов, а также неудовлетворенность условиями и содержанием труда будут снижать заинтересованность будущих работников в целесообразности занять свободное рабочее место. При этом существующие рыночные институты и отношения, которые являются базовой основой и условием динамичного развития социально-трудовых отношений, будут отставать в своем развитии, что не позволит им решать возложенные на них задачи по относительно быстрой диверсификации профессиональной компетенции работников.

В рамках этих и других направлений роста экономического потенциала общества, обслуживания на новой технической основе потребностей современного производства, а также

материальной и духовной деятельности будет происходить в будущем формирование профессионального кадрового состава работников социально-трудовой сферы. Базовой основой формирования таких профессиональных компетенций работников будут выступать, в первую очередь, особенности национального менталитета с позиции философских концепций оценки труда, предполагающих использование неформальных договорных отношений в социально-трудовой сфере, преимущественно доминирующей роли работников-фрилансеров и достигнутый уровень ценности знаний.

Список использованных источников

1. Доклад о человеческом развитии 2016 : программа развития ООН. One United Nations Plaza. — New York, NY10017. — URL: www.undp.org
2. Стратегические направления социально-экономического и финансового обеспечения развития национальной экономики: материалы II Междунар. науч.-практ. конф., г. Минск, 27–28 сент. 2018 г. / редкол.: В.В. Пузиков [и др.]. — Минск: Право и экономика, 2018. — 330 с.
3. Сакс, Дж. Д. Конец бедности. Экономические возможности нашего времени / Дж.Д. Сакс ; пер. с англ. Н. Эдельмана. — М. : Изд. Института Гайдара. 2011. — 424 с.
4. Питерс, Т. В поисках совершенства. Уроки самых успешных компаний / Т. Питерс, Р.Х. Уотерман — М. : Альпина Паблишер, 2014. — 524 с.
5. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. 27.12.2016. №1/ 16792.
6. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года / Министерство экономики Республики Беларусь; Государственное научное учреждение «Научно-исследовательский экономический институт», — Минск, 2015. — 132 с.