

## СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

М. А. Гучек, В. А. Жизневская

*ГУО «Институт бизнеса Белорусского государственного  
университета», г. Минск;  
msshagu@gmail.com; v\_zhisnevskaya@mail.ru;  
науч. рук. – Ф. П. Витко, канд. эконом. наук, доцент*

В статье рассматриваются современные подходы к организации труда персонала. Особое внимание уделено проблеме использования трудового потенциала в условиях глобальной цифровизации, а именно формированию цифровой экономики. Авторами были проанализированы современные формы организации труда, особенности их формирования и влияния на изменения общепринятого понятия деления персонала организации.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал; инновации; цифровая экономика; цифровизация; трансформация организационного дизайна; новые подходы.

Инновационное развитие экономики сопровождается постоянным изменением технологических и социальных процессов как внутренней, так и внешней среды организаций. В условиях инновационного развития экономики, ее глобальной цифровизации существенно изменяется вся совокупность общественных отношений, которые складываются при использовании электронных технологий, электронной инфраструктуры и услуг, технологий анализа больших объёмов данных и прогнозирования. Изменяется поведение персонала, который в свою очередь может либо поддерживать, либо сопротивляться инновациям.

Чтобы эффективно использовать трудовой потенциал необходимо сформировать новые подходы его оценки и организации труда. Проблема обостряется тем, что в ближайшие годы ввиду создания цифровой экономики исчезнут десятки профессий. Эксперты к числу исчезающих относят бухгалтеров, турагентов, кассиров, переводчиков, почтальонов, библиотекарей. Наряду с этим появятся новые профессии в сферах образования, медицины, наземного и водного транспорта, авиации, ИТ, нанотехнологий, робототехники и др. В таких условиях специалистам будущего надо развивать алгоритмическое мышление, коммуникативные навыки, мультиязычность, мультикультурность, способность к художественному творчеству и эстетический вкус [1].

В Республике Беларусь уделяется внимание формированию инновационной цифровой экономики. Правительством принята и реализуется Государственная программа развития цифровой экономики и информационного общества на 2016–2020 годы. Ее целью является совершенст-

зование условий трансформации сфер человеческой деятельности под воздействием информационно-коммуникационной инфраструктуры, развитие информационного общества и совершенствование электронного правительства [2].

В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь № 8 «О развитии цифровой экономики» от 21 декабря 2017 года в нашей стране предполагается создать условия для использования криптовалюты и внедрения смарт-контрактов. Беларусь становится первой в мире юрисдикцией с комплексным правовым регулированием бизнесов на основе технологии блокчейн. Декретом создаются условия для развития продуктовых ИТ-компаний. Документ предусматривает упрощение порядка заключения внешнеэкономических сделок с использованием интернета – возможность заключения их в электронном виде [3].

Очевидно, глобальная цифровизация экономических и социальных процессов нуждается в проведении нетрадиционных исследований, находящихся за пределами классической парадигмы развития современного общества. В нынешних и будущих бизнес-моделях работники, используя цифровые технологии, смогут на протяжении трудовой деятельности менять состав и содержание выполняемых функций, находить более эффективные сферы применения своих знаний, не ограничиваясь рамками национального государства и стационарного рабочего места.

Реалии развития инновационной цифровой экономики дают основания полагать, что нынешнее общепринятое деление персонала организации на рабочих, руководителей, специалистов и других служащих уже не соответствует фактическому положению. Труд рабочего в настоящее время быстрыми темпами приобретает интеллектуальное содержание, что ставит его на один уровень с трудом служащих. Поэтому уместно говорить не о делении персонала по признаку его занятия преимущественно умственным или физическим трудом, а по признаку регламентации: работников, чей труд жестко регламентируется (работники, строго соблюдающие технологию, режим работы оборудования и т.д.); и работников, чей труд творческий и не может регламентироваться. Продуктивность труда работников первого подразделения относительно постоянная. Второе подразделение, занимаясь творческой работой, может обеспечить его интенсивный рост.

Требуется опережающее научное сопровождение и неотложное юридическое закрепление в трудовом законодательстве формирующихся в реальной жизни новых форм организации труда, к которым можно отнести фриланс, аустаффинг и некоторые другие.

Фриланс – это форма организации труда, при которой работник является независимым специалистом, т. е. не является штатным сотрудником

какой-либо компании, и, как правило, имеет несколько работодателей одновременно (хотя чаще всего как раз наоборот). Фрилансер выполняет конкретное задание, связанное с тем или иным проектом, но не отвечает за проект в целом, например, перевод текста, написание статьи, разработка дизайна и т. д. Фриланс – это не просто занятость с использованием возможностей информационных технологий, это уход от жесткой регламентации, которая связана с трудовым распорядком дня и руководством. В тоже время должны устанавливаться обязательные сроки и объемы выполняемых фрилансерами работ и услуг, жестко координироваться их работа с другими исполнителями, обеспечиваться соблюдение трудового законодательства [4].

Аутстаффинг подразумевает наём работника, который фактически является штатным сотрудником другой компании (это не связано с переманиванием). Это субаренда специалиста у другой компании без перевода его в свой штат. Наниматель как раз в данном случае заинтересован в занятости специалиста в другой компании, так как выступает его агентом.

Очевидно, также, что по мере формирования цифровой экономики в организации труда будет осуществляться переход от централизованного управления к децентрализованному: от иерархических организационных структур к моделям, где работа выполняется в командах.

Современные подходы в построении организационного дизайна обеспечивают выход организационных структур за пределы одной организации посредством создания межорганизационных групп, которые будут определять формирование взаимовыгодных отношений между организациями.

Необходимое условие эффективного функционирования как межорганизационных групп, так и межфункциональных команд – это нестандартная для традиционных организаций удаленная занятость. Такая трансформация организационного дизайна даст возможность предоставления огромному количеству работников той информации, на основе которой они могут осуществлять личный выбор, проявлять больше вовлеченности в работу, а не действовать по строгому указанию «сверху».

#### **Биографические ссылки**

1. Будущее в кадре // «СБ.Беларусь сегодня» [Электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа : <https://www.sb.by/articles/budushchee-v-kadre.html>. – Дата доступа: 21.03.2019.
2. Об утверждении Государственной программы развития цифровой экономики и информационного общества на 2016–2020 годы // Постановление Совета Министров Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/document/?guid=3871&p0=C21600235>. – Дата доступа: 22.03.2019.

3. Экономика // БЕЛТА [Электронный ресурс]. – Режим доступа: – <https://www.belta.by/economics/view/dekret-o-razvitii-tsifrovoj-ekonomiki-vstupet-v-silu-28-marta-296028-2018/>. Дата доступа: 27.03.2019.
4. Фриланс – нестандартная форма занятости, инновационная тенденция на современном рынке // НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА «КИБЕРЛЕНИНКА» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/frilans-nestandartnaya-forma-zanyatosti-innovatsionnaya-tendentsiya-na-sovremennom-rynke-truda>. Дата доступа: 27.03.2019.