

сти, молодые люди предпочитают не «хватать звезд с неба», а делать небольшие шаги по карьерной лестнице.

Таблица 2 – Распределение ответов на вопрос: «Какой уровень руководства Вы считаете предельным для себя?», %

Варианты ответов	Круп- ный го- род	Рай- центр	Село	Выросли в селе	Выросли в райцентре	Выросли в крупном го- роде
Руководитель отдела	28,6	27,5	18,7	24,0	26,4	28,7
Небольшого предприя- тия, фирмы	33,9	25,9	29,0	26,5	30,3	34,0
Крупного предприятия, организации	12,7	12,4	11,2	10,7	11,2	14,0
Районного, городского уровня	5,6	5,2	8,4	9,7	5,1	4,0
Областного уровня	3,8	5,2	1,9	4,6	5,1	2,8
Республиканского уровня	9,1	5,7	3,7	6,6	6,2	8,4
Международного уровня	–	0,5	–	–	–	0,3
Не могу куда расти	6,6	9,8	16,8	12,2	9,6	6,9
Затрудняюсь ответить	6,1	8,3	13,1	8,7	9,6	6,2

Вхождение молодежи в социум – это, прежде всего, ее вхождение в профессиональную среду. В современных условиях профессиональное самоопределение молодежи задается не столько индивидуальными факторами (интерес к профессии, индивидуальные склонности, способности, призвание и т. п.), сколько социальными, внешними по отношению к содержанию выбранной профессии (материальные трудности с платой за обучение, проезд, проживание в другом городе, престиж профессии и т. п.), не выявлена также установка на стремительный карьерный рост. Таким образом, сужается свободный выбор и профессии, и конкретного учебного заведения.

Библиографические ссылки

1. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере. СПб. : Речь, 2005. 222 с.

УДК 331.215(476)

РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ 4-Й ПРОМЫШЛЕННОЙ РЕВОЛЮЦИИ

Л. А. Лобан

Кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики промышленных предприятий Белорусского государственного экономического университета, г. Минск

В статье обоснованы обусловленные 4-й промышленной революцией содержание и специфика инновационно ориентированной реструктуризации персонала, включая многократное сокращение его численности и радикальные изменения профессиональной, функциональной, квалификационной и других структур.

Ключевые слова: дистанционная работа; IT-специалисты; «Индустрия 4.0»; реструктуризация персонала; фриланс.

RESTRUCTURING OF THE PERSONNEL OF ENTERPRISES IN THE CONDITIONS OF 4TH INDUSTRIAL REVOLUTION

L. A. Loban

*PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of Economics
of Industrial Enterprises Department of the Belarus State Economic University, Minsk*

The article substantiates the content and specifics of the innovation-oriented personnel restructuring caused by the 4th Industrial Revolution, including the multiple reduction of its number and radical changes in professional, functional, qualification and other structures.

Keywords: remote work; IT specialists; «Industry 4.0»; personnel restructuring; freelance.

Современный этап мирового общественного развития характеризуется формированием инновационной экономики, основанной на знаниях и интеллекте, в соответствии с концепцией «Индустрия 4.0», реализация которой принципиально изменяет организацию производства и его традиционную логику. В отличие от отдельных атомизированных ячеек производства, когда конечный продукт складывается в результате последовательного выполнения процессов цепочки, цифровизация и роботизация на основе искусственного интеллекта позволяют параллельно выполнять многие процессы, вследствие чего производство становится более интегрированным и «безлюдным». В ходе 4-й промышленной революции создается «умное», цифровое предприятие [1].

Революционные преобразования производственных и управленческих технологий на основе роботизации и искусственного интеллекта существенно влияют на персонал, его состав и численность, предъявляя повышенные требования к компетенции, интеллекту и профессионализму, способности и готовности генерировать и использовать новые знания, работать в изменяющихся условиях. Таким образом, «Индустрия 4.0» и характерные для нее инновационные процессы не только создают предпосылки для реструктуризации персонала, но и объективно требует ее проведения. Между тем вопросы реструктуризации персонала в условиях 4-й промышленной революции остаются недостаточно изученными.

Целью реструктуризации персонала является его оптимизация, т.е. приведение его состава и структуры в соответствие с требованиями организации, обеспечение соответствия фактических численности, состава и структуры работающих экономически обоснованным величинам в условиях использования искусственного интеллекта и создания «безлюдных» производств.

Исследование современных тенденций социально-экономического развития и практики отечественных и зарубежных компаний позволяет выделить приоритетные направления реструктуризации персонала, обусловленные 4-й промышленной революцией, теснейшим образом взаимосвязанные и оказывающие совокупное влияние на количество, качество, состав и структуру персонала:

- создание «умных» предприятий в результате внедрения киберфизических систем, роботизации и цифровизации производства;
- сокращение численности персонала;
- создание новых рабочих мест;
- организация дистанционного труда;
- использование фриланса.

Внедрение киберфизических систем, роботизация и цифровизация производства многократно сокращают потребность предприятий в персонале, и особенно в низкоквалифицированном. «Умное» производство предъявляет новые требования к профессио-

нальному составу персонала, увеличивая удельный вес IT-специалистов, а также сотрудников, обладающих компетенциями в области не только традиционных, классических профессий, но и кибертехнологий.

Учитывая перспективы информатизации и цифровизации производства, объективно необходимо, с одной стороны, расширение подготовки таких специалистов на всех уровнях профессионального образования: в лицеях, колледжах и университетах, а с другой, – перепрофилирование системы повышения квалификации и переподготовки персонала с учетом требований 4-й промышленной революции.

Создание «умных» предприятий требует высокого уровня образования и интеллекта работающих всех профессий и специальностей. Роботизация на основе искусственного интеллекта обуславливает необходимость применения для мониторинга процессов и управления ими труда работников более высокой квалификации. В результате увеличивается доля работников интеллектуального труда не только среди служащих, но и среди рабочих. Однако и высококвалифицированных сотрудников все чаще будет заменять искусственный интеллект. По оценкам экспертов в ближайшие 50 лет роботы вытеснят из профессии сотрудников самой разной квалификации, в первую очередь низкой и средней.

Многократное сокращение численности персонала предприятий как естественный результат 4-й промышленной революции обеспечит существенное повышение производительности труда и заработной платы персонала. Оптимизация персонала позволит уменьшить неэффективные расходы предприятия, связанные с содержанием излишней численности, что расширит финансовые возможности для ускоренного экономического роста.

Сокращение персонала – социально непривлекательный путь реструктуризации, важнейшим принципом которой является социальная ответственность, предусматривающая учет интересов и минимизацию рисков всех заинтересованных сторон внутренней и внешней среды предприятия и, прежде всего, персонала [2, с. 3]. В условиях социально ответственной реструктуризации для снижения рисков потери работы персоналом и массовой безработицы объективно необходимо создание новых рабочих мест не только на реструктурируемом предприятии, но и вне его. Это направление реструктуризации персонала требует значительных инвестиций, источниками которых в условиях самофинансирования могут быть собственные средства реструктурируемых предприятий, кредиты банков, а также средства, вырученные от продажи акций (для акционерных обществ). Однако масштабная реструктуризация отдельного предприятия, сопровождающаяся существенным сокращением персонала, становится государственной проблемой и требует участия в инвестировании этого процесса не только государства, но и частного капитала. Приоритетным в создании новых рабочих мест является развитие государственно-частного партнерства путем прямого инвестиционного сотрудничества государства и частного капитала, а также путем создания государством благоприятных инвестиционных условий для развития частного бизнеса.

Развитие информационных технологий и цифровизация экономики обусловили практическое использование дистанционной работы. Являясь разновидностью домашнего труда, эта форма его организации предусматривает выполнение трудовой функции с использованием коммуникационных и информационных технологий. В отличие от классического домашнего труда результатом дистанционной работы является продукт, не имеющий материально-вещественного содержания (компьютерная программа, сайт, статья и т. п.), что предопределяет возможность передачи его нанимателю удаленно посредством информационных технологий.

Использование дистанционного труда экономически целесообразно и для работодателя, и для работника. У работодателя отпадает необходимость обустройства стационарных рабочих мест, что снижает потребность в инвестиционных затратах. Кроме того сокращаются текущие затраты за счет снижения коммунальных платежей; высвобождается площадь производственных или административных помещений, что позволит в зависимости от ситуации использовать их для других целей, или сэкономить на арендной плате. Дистанционный труд интересен и для работника, который может самостоятельно регулировать время труда и отдыха. При этом существенно сокращаются затраты, связанные с необходимостью ежедневного пребывания на официальном месте работы, и прежде всего, затраты на перемещение к месту работы и обратно.

Широкие возможности для оптимизации персонала открывает фриланс, суть которого заключается в том, что предприятие нанимает для выполнения определенной работы человека-фрилансера, не зачисляя его в штат, т. е. фриланс – внештатная, свободная, наемная, по отдельным заказам работа.

Таким образом, на основе выше изложенного можно сделать следующие выводы.

1. Создание «безлюдных» производств в результате 4-й промышленной революции приводит к многократному сокращению численности персонала предприятий, что обеспечивает многократное повышение производительности труда и на этой основе заработной платы работников, что свидетельствует об эффективности этого направления реструктуризации.

2. Создание «умных» предприятий в условиях «Индустрии 4.0» требует от работников новых компетенций, что приводит к естественной реструктуризации персонала, изменяя его профессиональную, функциональную, образовательную и квалификационную структуру, увеличивая долю IT-специалистов, работников высокой квалификации не только среди управленческого персонала, но и среди рабочих.

3. Технологическая реструктуризация на основе искусственного интеллекта, обусловленная 4-й промышленной революцией, требует расширения масштабов подготовки IT-специалистов на всех уровнях получения профессионального образования: в лицеях, колледжах, университетах. Кроме того объективно необходима организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов различных профессий с глубоким знанием информационных технологий.

4. Развитие дистанционной работы, как перспективной формы организации труда в условиях 4-й промышленной революции требует специальных научных исследований в области статистики и экономического анализа структуры персонала по месту выполнения работ (на предприятии, вне предприятия). Не менее важно изучение социально-экономической эффективности этой формы организации труда, что позволит научно обосновывать целесообразность ее использования на предприятиях.

Библиографические ссылки

1. Индустрия 4.0 : создание цифрового предприятия : [сайт]. URL: <https://www.pwc.by/ru/publications/otherpublications/digital-enterprise.html> (дата доступа: 12.02.2021).
2. Организация и проведение социально ответственного реструктурирования предприятия : методические рекомендации / Т. П. Быкова и др. Минск, 2016. 51 с.