

6. О потребительской кооперации [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 25 февр. 2002 г., № 93-З: с изм. и доп. от 7 мая 2021 г. № 101-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

7. Развитие организаций потребкооперации [Электронный ресурс] // Белта. – Режим доступа: <https://www.belta.by/infographica/view/razvitiye-organizatsij-potrebkooperatsii-26636/>. – Дата доступа: 06.01.2021.

8. Скрундецкий: у Белкоопсоюза достаточно резервов и потенциала для работы в новых реалиях [Электронный ресурс] // Белта. – Режим доступа: <https://www.belta.by/economics/view/skrundevskij-u-belkoopsojuza-dostatochno-rezervov-i-potentsiala-dlja-raboty-v-povyh-realijah-463521-2021/>. – Дата доступа: 06.01.2022.

9. Королев, В. И. Трансформация конкурентного поведения фирм в современных условиях / В. И. Королев, Е. В. Дикунь // Менеджмент в России и за рубежом. – 2019. – № 1. – С. 15–20.

10. Канина, Н. П. Российский рынок розничной торговли: состояние и перспективы / Н. П. Канина // Менеджмент в России и за рубежом. – 2019. – № 1. – С. 49–53.

(Дата подачи: 22.02.2022 г.)

Н. Н. Морозова

Институт экономики Национальной академии наук Беларуси,
Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Минск

N. Morozova

Institute of Economics of the National Academy of Sciences of Belarus,
Academy of Public Administration under the aegis
of the President of the Republic of Belarus, Minsk

УДК 331.5

ФЛЕКСИБИЛИЗАЦИЯ РЫНКА ТРУДА С УЧЕТОМ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННЫХ НАВЫКОВ РАБОТНИКА И НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

FLEXIBILIZATION OF THE LABOR MARKET TAKING INTO ACCOUNT THE DEVELOPMENT OF MODERN EMPLOYEE SKILLS AND NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT

В статье рассмотрены процессы флексibilизации рынка труда и занятости под влиянием внешних факторов. Трансформационные процессы, связанные с цифровизацией экономики, ведут к расширению нестандартной занятости и развивают новую модель навыков. Формирующийся гибкий рынок труда основан на новой форме организации труда, типе работников, что продиктовано использованием современных механизмов управления трудовой мобильностью. Определены направления развития гибкого рынка труда для повышения эффективной занятости.

Ключевые слова: цифровая экономика; флексибилизация труда; гибкий рынок труда; нестандартная занятость; гибкие формы занятости; навыки.

The article examines the process of flexibilization of the labor market and employment under the influence of external factors. Transformational processes associated with the digitalization of the economy lead to the development of non-standard employment and develop a new model of skills. The emerging flexible labor market is based on a new form of labor organization, the type of workers, which is dictated by the use of modern labor mobility management mechanisms. The directions of development of a flexible labor market to increase effective employment are determined.

Keywords: digital economy; flexibilization of labor; flexible labor market; non-standard employment; flexible forms of employment; skills.

В последнее десятилетие основой инновационной экономики выступает стремительно набирающая оборот составная ее часть – цифровая экономика в связи с развитием информационных технологий, внедряемых в различные виды экономической деятельности и общественную сферу жизни. В определенной степени это сказывается на состоянии рынка труда и происходящих на нем процессах в форме трансформации занятости населения, что кардинально меняет 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, человеческого капитала, рабочей силы, оплаты труда и, конечно же, законодательства. Изменения, происходящие в экономике Республики Беларусь, способствуют внедрению гибких форм занятости. Однако не все тенденции изучены и внедрены на рынок труда нашей страны, что и подтверждает актуальность исследования. Необходимость широкого использования гибких форм занятости определены различными социально-экономическими государственными программами Республики Беларусь.

Цель данного исследования заключается в оценке формирования гибкости рынка труда как ключевого показателя конкурентоспособности страны под воздействием развития цифровой экономики и ускоривших ее процессы, связанные с пандемией COVID-19, и, как результат, роста удаленной занятости.

Теоретической основой послужили работы зарубежных и отечественных ученых, посвященные исследованию флексибилизации рынка труда в условиях перехода к новым технологическим укладам. В работах российских ученых В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова [1] находят отражение вопросы «стандартной» и «нестандартной» занятости, формирующейся на рынке труда; в работах Г. А. Булатовой [2] рассмотрена флексибилизация труда с отражением факторов становления и развития гибкого рынка труда. Формирование рынка труда с учетом демографических критериев, флексибилизации изучались белорусскими учеными Е. В. Ванкевич [3], Л. С. Боровик, Т. Н. Мироновой и др.

Однако при всем многообразии теоретических подходов и эмпирических исследований проблемы трансформации и развития новых трудовых отношений в условиях цифровой экономики Республики Беларусь системно не исследовались. Поэтому важно переосмыслить многие устоявшиеся стереотипы и теоретические аксиомы по формированию рынка труда и форм занятости в современных условиях. В ходе написания статьи были использованы методы сравнения, анализа и синтеза, данные монографических исследований ученых, показатели национального статистического комитета Республики Беларусь.

Важным аспектом рынка труда является его гибкость, что позволяет организациям принимать решения об изменении своей рабочей силы в ответ на колебания рынка и способствовать увеличению производства. *Флексибилизация* (от англ. *flexible* – гибкий) рынка труда означает повышение приспособляемости к экономическим и правовым условиям, что проявляется в общем снижении трудовых издержек со стороны предпринимателей, трансформации и усовершенствовании трудового законодательства, проведении активной политики занятости, стимулировании создания рабочих мест с нестандартными формами занятости и гибкой формой оплаты труда, непрерывном образовании и переподготовке. Правовые аспекты находят выражение в следующих документах: Трудовой кодекс Республики Беларусь от 28.01.2020 г., в который введен новый термин «дистанционная работа» (ст. 307); Директива Президента Республики Беларусь от 31.12.2010 г. № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь», которая предусматривает в п. 7 возможность исключить излишнее регулирование рынка труда и в этих целях в п. 7.3 отмечается возможность расширить применение гибких форм занятости населения; Государственная программа «Рынок труда и содействие занятости» на 2021–2025 гг., направленная на полное вовлечение трудовых ресурсов в экономику страны и совершенствование законодательства о труде по вопросам расширения гибких форм занятости населения, и др. [4, с. 70].

Флексибилизация выгодна не только работодателю в целях адаптации предприятия к внешним факторам среды, но и работникам, которым требуются длительные периоды незанятости или частичной занятости, сохранения или переход в нестандартные формы занятости, но обеспечивая при этом баланс интересов работодателя и наемного работника. Однако флексибилизация может дестимулировать накопление человеческого капитала, понижать стабильность занятости и устойчивость позиций работников на рынке труда, когда наниматель прибегает и использованию новых форм занятости. Так, например, использование аутстаффинга создает риски для сотрудника: после перевода работника в другую компанию он может быть лишен некоторых льгот, которые были у штатного сотрудника работода-

ля; на аутстаффинге персонал имеет не самый высокий уровень заработной платы; переведенному за штат сотруднику сложнее сделать карьеру в своей профессиональной сфере.

Различают два уровня трудовой гибкости: макро- и микроуровень.

Макроуровень, по мнению эстонских экономистов, включает институциональную гибкость и показывает, в какой степени государственные институты через трудовые нормы (Labour regulations), политику в области труда (Labour policy), налоги на рабочую силу (Labour taxes) и профсоюзы (Trade unions) вовлечены в регулирование рынка труда (рис. 1).

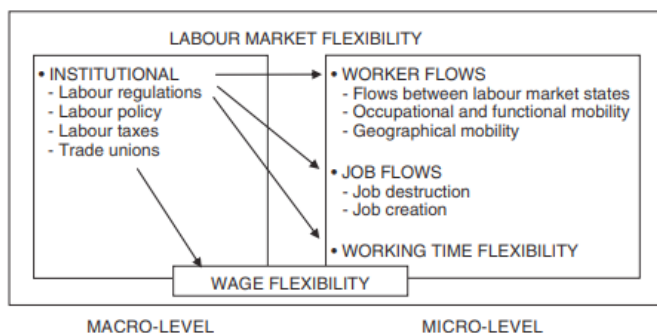


Рис. 1. Модель измерения гибкости рынка труда [5, p. 747]

Гибкость на микроуровне относится к трем типам мобильности на рынке труда: 1) потоки рабочей силы указывают на состояние элементов рынка труда (безработица, занятость и неактивность рабочей силы), миграционные процессы, пространственная и профессиональная мобильность; 2) мобильность рабочих мест, проявляющаяся в создании и ликвидации рабочих мест на уровне фирмы, наличии вакансий за определенный период времени; 3) гибкость рабочего времени (Working Time Flexibility) отражает возможность сверхурочной, неполной и сменной работы.

Безусловно, сегодня мы наблюдаем, что работодатели используют принцип гибкости, увеличивая свою рабочую силу через создание рабочих мест или сокращая численность, проводя оптимизацию, нанимая работников на неполный рабочий день с гибкой системой оплаты труда, а также определенным видом договора найма. Так, согласно статистическим данным, в 2018–2019 гг. на основе трудового договора (контракта) на определенный срок было занято 89,7 % и 89,5 % соответственно работающих по найму на основной работе, причем среди женщин этот процент выше на 4,3 пп. (91,6 % и 87,3 % для 2019 г.) [6, с. 41]. На основе трудового договора на неопределенный срок работало 6,8 % женщин и 10 % мужчин, причем эта доля с годами несколько растет [6, с. 41]. Есть категория занятых, которые работают на основе устной договоренности без оформления документов,

причем в структуре занятых среди мужчин эта доля в три раза выше, что свидетельствует о том, что женщины более ответственно относятся к формализации трудовых отношений. Анализ занятого населения по фактическому количеству рабочих часов в неделю на основной работе показал, что в среднем на одного занятого приходится 35,5 часа в неделю, и это составляет 80,2 % занятого населения. Причем по гендерному аспекту отмечается большая занятость мужчин, а по территориальному признаку чуть выше занятость в сельской местности [6, с. 46]. Менее 20 часов в неделю работает около 4 % занятых.

Анализ занятого населения Республики Беларусь по видам экономической деятельности за последние 8 лет (2013–2019 гг., до пандемии) свидетельствует о структурных сдвигах и сокращении числа работников, задействованных в сфере производства (с 42,7 % до 38,8 %) и росте занятых лиц в сфере услуг (с 57,3 % до 61,2 %) [6, с. 64]. Данная ситуация объясняется коммерциализацией некоторых сфер услуг, переплетением сферы услуг и материального производства, смещением структуры потребления в сфере услуг в сторону сложных услуг, а значит, и более дорогих. В отдельных сферах услуг уровень оплаты значительно превышает среднереспубликанский (финансовая и страховая деятельность – 156,8 %, информация и связь – 290,9 %, научная деятельность – 131,3 %, госуправление – 120,9 % по состоянию на 2019 г.) [6, с. 237]. В указанных сферах выше уровень образования работников и лучше развита степень цифровизации экономики. Факторами институционального и индивидуального уровня определяется гибкость заработной платы, реагирующая на колебания на рынке. Гибкость рынка труда, как и мобильность рабочей силы, напрямую зависит от образовательного уровня: образованная рабочая сила более открыта для обучения на протяжении всей жизни.

Одним из факторов гибкости на рынке труда стало появление новых цифровых профессий как результат оцифровки бизнес-процессов, что требует от конкурентоспособного сотрудника наличия определенных навыков: социальной и индивидуальной, профессиональной и технической направленности. Каждому сотруднику предстоит владеть различными навыками и знаниями, которые позволят работать с новыми технологиями. Новые знания могут позволить справиться: 1) с неопределенностью будущего – это навыки по увеличению личной стойкости человека (стрессоустойчивость, эмоциональная устойчивость) и осознанию перспектив (инновационность, способность создавать подходящие стратегии действия); 2) со сложностью окружающего мира (системное мышление); 3) с работой в среде богатой ИКТ – навыки программирования, поиска и обработки информации, медиаграмотность, аналитическое мышление, фокусировка и удержание внимания; 4) с работой, которая не свойственна машине, – социальные навыки (проявление эмпатии, способность сотворчества, проявление эмоциональ-

ного интеллекта). Изучению навыков, требуемых сегодня и необходимых в будущем, посвящены исследования О. В. Забелиной, И. Б. Омельченко, А. В. Майоровой, Е. А. Сафоновой [7]. Их сравнительная характеристика представлена в таблице 1.

Таблица 1

Сравнительная характеристика навыков «present & future»

Навыки	Навыки настоящего	Навыки будущего
Индивидуальные	• ответственность • настойчивость • самодисциплина • стрессоустойчивость • гибкость	• эмоциональная устойчивость • креативность • инновационность • этичность • экологичность
Социальные	• умение работать в команде • способность обучаться • способность адаптироваться к изменениям • клиентоориентированность	• умение работать в команде • либеральность • способность к непрерывному обучению • клиентоориентированность
Профессиональные	• аналитические навыки • умение решать проблемы • управленческие навыки • узкоспециализированные навыки • критическое мышление • работа в условиях неопределенности	• использование новейших разработок и технологий • математическая грамотность • творческие навыки • управленческие навыки • междисциплинарные навыки • работа с неопределенностью
Технические	• компьютерные навыки • обработка данных	• знания программирования • дизайнерские навыки

Как видно из таблицы 1, одни «навыки настоящего» останутся актуальными и перейдут в категорию «навыков будущего», другие будут модернизированы. Сейчас на рынке труда существует новая модель навыков, которая разделена на: «жесткие», или Hard Skills, – выполнение какой-то конкретной работы, которая связана со специальностью и результат можно проверить; «мягкие», или Soft Skills, – проблематично проверить, поскольку они не ограничиваются профессиональной деятельностью (рис. 2).



Рис. 2. Soft Skills и Hard Skills в модели профессиональной компетенции

Soft Skills придают дополнительные качества в профессиональной деятельности человека, не содержат заведомо конкретных алгоритмов действий, что позволяет обратить усиленное внимание на эмоциональную и социальную стороны деятельности. При этом способность человека преуспевать в той или иной деятельности зависит не только от Soft Skills и Hard Skills, но и от человеческой индивидуальности, фундаментальных свойств (growth mindset), которые могут быть трансформированы. Таким образом, на данный момент саму модель профессиональных компетенций можно расширить, включив в нее метанавыки и «экзистенциальные навыки» (рис. 3).



Рис. 3. Модель взаимосвязи профессиональных компетенций

Данную модель можно рассмотреть с позиции включаемых в нее понятий и возможности применения данного вида навыков (таблица 2) [8].

Таблица 2

Четырехуровневая модель профессиональных компетенций

Название уровня	Понятие уровня	Примеры
Узкоспециальный навык	Hard Skills. Применяется в конкретном направлении. Профессиональный навык	Программирование на конкретном языке, работа в цеху
Кроссконтекстный навык	Soft Skills. Применяется в социальной или личной деятельности	Тайм-менеджмент, навык работы в команде
Метанавык	Управление объектами в разуме человека	Наличие лидерских качеств, умение рефлексировать
«Экзистенциальный навык»	Универсальный навык, применяемый человеком на протяжении всей жизни	Сила воли, осознанность, саморазвитие

С каждым годом новые «цифровые» профессии заменяют или дополняют существующие, трансформируются за счет функциональных и технических изменений (таблица 3). Будущий «цифровой» работник – это человек, обладающий многофункциональностью и мобильностью, умеющий работать в условиях неопределенности и непрерывно повышающий свою квалификацию.

В ближайшем будущем будут востребованы: в медицине – операторы медицинских роботов, генетические консультанты, IT-генетики, разработ-

чики киберпротезов и имплантатов, тканевые инженеры, сетевые врачи, таргетные нанотехнологи, архитекторы медоборудования; в промышленности – техномедиаторы, дизайнеры киберфизических систем, диспетчеры киберсистем, прогнозисты отказа оборудования, инженеры цифрового моделирования, логисты промышленных потоков, операторы промышленных роботов, проектировщики промышленной роботехники; в IT-секторе – архитекторы цифровых офисов, разработчики моделей Big Data, кибертехники умных сред, цифровые лингвисты, архитекторы информационных систем аналитики кибербезопасности и т. п. На анализе вышеперечисленных профессий можно сделать вывод, что многие из них появятся на основании развития робототехники, а также искусственного интеллекта [9]. Согласно «Атласу новых профессий 3.0», на рынок труда выйдет еще одна сфера деятельности человека – «нейронет». Сотрудники, работающие в этой сфере, будут тренерами по майнд-фитнесу, нейрофармакологами, нейромаркетологами, проектировщиками нейроинтерфейсов [9]. Ожидаемые к 2025 г. новые технологии, согласно опросу организаций, представлены на рис. 4.

Таблица 3

Профессии «трансформеры» [7]

Старое название профессии	Новое название профессии
Статистик	Специалист по Big Data
Системный администратор	Специалист по настройке искусственного интеллекта
Испытатель	Оператор робототехнических комплексов Специалист по компьютерному моделированию
Преподаватель	Тьютор
Бурильщик	Оператор бурильных роботов
Прораб	Прораб-вотчер
Монтировщик кинодекораций	Специалист по компьютерной графике



Рис. 4. Ожидаемое использование новых технологий к 2025 г. [10]

Отметим, что более 80 % компаний к 2025 г. будут использовать технологии искусственного интеллекта, шифрования, интернета вещей, анализа больших данных и облачных вычислений. Внедрение новых технологий создаст 97 млн новых рабочих мест и одновременно вытеснит 85 млн существующих рабочих мест из-за изменений в разделении труда между машинами и людьми.

Итак, флексибилизация рынка труда должна быть направлена на процесс повышения гибкости рынка труда к экономическим, правовым, социальным и технологическим изменениям, осуществляемый через триаду его участников: работодателей – работников – институты рынка труда. Выявлено, что понятие гибкости имеет отношение к диапазону работ, границам профессий, интенсификации усилий, производительности труда, навыкам, системе оплаты труда, а само становление гибкого рынка труда является объективным процессом, связанным с существенными изменениями техники, технологии, цифровизации, организации производства и управления. Для обеспечения эффективной занятости и выполнения задач, заложенных в Государственной программе «Рынок труда и содействие занятости» на 2021–2025 гг., целесообразно:

- развивать гибкий рынок труда для повышения прибыльности и конкурентоспособности,
- формировать разнообразные формы взаимоотношений между работником и нанимателем, обеспечив рациональность затрат как со стороны работника, так и со стороны нанимателя;
- определять потребности в применении гибких форм занятости для сферы производства и услуг в Республике Беларусь;
- более широко использовать нестандартные формы занятости – аутстаффинг, аутсерфинг, аутплейсмент, заемный труд, самозанятость и т. п.;
- на микроуровне формировать кадровый резерв на основе найма и увольнения сотрудников, компенсации и льготы, применения гибкого графика рабочего времени и условий труда;
- проводить мониторинг гибкости рынка труда, уровня подготовки специалистов по новым профессиям и специальностям.

Список использованных источников

1. Гимпельсон, В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капельюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с.
2. Булатова, Г. А. Формирование гибкого рынка труда при переходе к инновационной экономике / Г. А. Булатова // Экономика. Профессия. Бизнес. – 2015. – № 2. – С. 26–29.
3. Ванкевич, Е. В. Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов / Е. В. Ванкевич. – Витебск: УО «ВГТУ», 2014. – 198 с.
4. Пинчук, Д. В. Развитие гибких форм занятости в Республике Беларусь / Д. В. Пинчук, Н. Н. Морозова // Электронный периодический научный журнал «SCI-ARTICLE. RU» – 2021. – № 100 (декабрь). – С. 68–73.

5. *Eamets, R. Labour market flexibility and spatial mobility / R. Eamets, K. Jaakson // International Journal of Manpower. – 2014. – Vol. 35, № 6. – P. 746–752.*

6. Труд и занятость в Республике Беларусь: стат. сб. – Минск: Нац. стат. Респ. Беларусь, 2020. – 316 с.

7. Развитие человеческих ресурсов в цифровую эпоху: стратегические вызовы, проблемы и возможности: монография / О. В. Забелина [и др.]; под ред. О. В. Забелиной. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 253 с.

8. Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://worldskills.ru/assets/docs/media/WSdoklad_12_okt_rus.pdf. – Дата доступа: 26.01.2022.

9. Атлас новых профессий 3.0 / под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. – М.: Интеллект. лит-ра, 2020. – 456 с.

10. The Future of Jobs Report 2020 [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>. – Date of access: 15.01.2022.

(Дата подачи: 25.02.2022 г.)

А. К. Петрашкевич

Белорусский национальный технический университет, Минск

A. K. Petrashkevich

Belarusian National Technical University, Minsk

УДК 338.22

ИНДЕКС РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ОСНОВНОЙ ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ ЖИЗНИ

THE HUMAN DEVELOPMENT INDEX AS THE MAIN INDICATOR OF THE LIVING STANDARTS

В статье рассматривается значение индекса развития человеческого потенциала как основного показателя уровня жизни населения. Акцент сделан на анализе основных составляющих компонентов индекса развития человеческого потенциала и методики его расчета.

Ключевые слова: человеческое развитие; индекс развития человеческого потенциала; человеческий потенциал; уровень жизни населения; благосостояние населения.

The article considers the value of the human development index as the main indicator of the standard of living of the population. The emphasis is placed on the analysis of the main components of the human development index and the methodology of its calculation.

Keywords: human development; human development index; human potential; standard of living of the population; welfare of the population.

Любой показатель, оценивающий роль человеческой личности в условиях рыночной экономики, неизбежно вызовет серьезные вопросы. Поэтому