

**Заключение.** Анализируя все вышесказанное, можно констатировать, что при создании системы мотивации необходимо анализировать и приспосабливаться к определенным условиям рынка, не копируя мотивационные системы успешных компаний без анализа различий условий функционирования. Следуя этим условиям, можно говорить не только о стабильности прибыли, но и о долгосрочном развитии компании, не о работниках, механически выполняющих свои функции, а о сплоченном коллективе, который нацелен на рост и инновации.

#### Список цитируемых источников

1. Коршунов, В. В. Экономика организации (предприятия): учебник / В. В. Коршунов. — М.: Юрайт, 2018. — 433 с.
2. Шапиро С. А. Основы управления персоналом в современных организациях / С. А. Шапиро, О. В. Шатаева. — М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2018. — 468 с.
3. Анисов, Л. М. Управление трудовыми ресурсами: практикум / Л. М. Анисов, Е. Е. Дашкевич, Э. В. Рыбакова. — Минск : Част. ин-т упр. и предпринимательства, 2020. — 39 с.
4. Цевелев, В. В. Мотивация как фактор управления персоналом / В. В. Цевелев, М.С. Шенцев // Экономика и управление в XXI: тенденции развития. — 2018. — № 28. — С. 167—175.
5. Лебедев, М. А. Мотивация как фактор управления персоналом организации / М. А. Лебедев, А. Г. Ивасенко // Соврем. наукоемкие технологии. — 2017. — № 7. — С. 164—165.

УДК 331.101.52

Л. Н. Маркусенко

Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет», Минск, Республика Беларусь

### СОВРЕМЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ПРОГРЕСС И ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ И ОБРАЗОВАНИИ

**Введение.** В докладе Всемирного банка о мировом развитии 2019 содержится указание на то, что многим из нынешних учеников начальных школ предстоит, когда они вырастут, работать по специальностям, которых сегодня даже не существует [2, с. 9]. Данный тезис в концентрированном виде отражает мнение о происходящей в настоящее время существенной трансформации трудовых отношений, кардинальном изменении содержания (категория «содержание труда» выражает функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности в зависимости от применяемых средств и предметов труда, форм организации производственного процесса) и характера труда (категория «характер труда» выражает социально-экономическую сущность труда, его общественной организации и отношение работников к труду).

**Основная часть.** Рассмотрим основные тенденции, проявляющиеся в сфере труда и трудовых отношений, формирующиеся под влиянием современного стремительного технологического прогресса и научные подходы к их исследованию.

Во-первых, новые технологии размывают границы компаний, развитие электронных торговых платформ позволяет расширять масштабы деятельности компаний быстрее (крупнейшая в мире онлайн B2B торговая платформа китайской компании Alibaba за два года довела количество своих клиентов до 1 миллиона, а за 15 лет — объединила свыше 9 млн торговцев, ведущих бизнес через Интернет, годовой оборот при этом составляет около 700 млрд долл. США, что сравнимо с ВВП Швейцарии или Турции!). Это влечет за собой существенные изменения как в уровне, структуре, так и в географии занятости. При этом возникает ряд существенных проблем: «Некоторые платформы расширяют предложение рабочей силы, создавая больше возможностей для новых гибких видов занятости, дополняющих традиционные в рамках экономики «свободного заработка». На большинстве платформ работник сам определяет график своей работы. Этот дополнительный доход может сглаживать колебания доходов других работающих членов семьи. Подобная гибкость, присущая работе на базе платформ, также дает возможность выйти на рынок труда большому числу женщин. Однако эти особенности платформ размывают различия между официальной и временной занятостью. Хотя в некоторых случаях гибкость является преимуществом, она также вызывает озабоченность в связи с нестабильностью заработка и отсутствием мер защиты, предусматриваемых в рамках типовых отношений между работодателем и работником, в том числе программ пенсионного обеспечения, медицинского страхования и оплачиваемого отпуска» [2, с. 40].

Во-вторых, в современном мире вызывают тревогу перспективы формирования «экономики без рабочих мест», поскольку выполнение задач, которые традиционно поручались людям, передается или рискует быть переданным роботам. Численность используемых на производстве роботов быстро растет, общее их количество в мире превышает 2,5 млн. Весьма активно развивается мнение об угрозе, которую новые технологии представляют для рабочих мест. В Докладе Всемирного банка приводятся исторические факты: в 1589 году английская королева Елизавета I встревожилась, когда священник Вильям Ли подал заявку на королевский патент на вя-

зальную машину. «Подумайте, чем это изобретение станет для моих бедных подданных», — сказала она. — «Оно наверняка разорит их, лишив работу»; династия Цин в 1880-е годы резко возражала против строительства железных дорог в Китае, заявляя, что, если носильщики багажа потеряют работу, это может привести к социальному взрыву; в XIX веке луддиты в Англии ломали машины, чтобы защитить свои рабочие места.

При этом факты и прогнозы свидетельствуют о том, что в ряде случаев данные угрозы существенно преувеличены, практика показала, что все перечисленные технологические новации способствовали общему росту экономики и созданию новых рабочих мест. По данным названного Доклада, в 2018 году больше всего роботов на одного работника приходилось в Германии, Корее и Сингапуре. Но во всех этих странах уровень занятости остается высоким!

Количество рабочих мест в промышленности в развитых странах сократилось (что является отражением перехода от занятости в промышленности к занятости в сфере услуг), однако занятость в промышленности в данных странах сохраняется на уровне 20-25, а развитие промышленного сектора в Восточной Азии (а оно, в свою очередь, обусловлено ростом потребления в связи с ростом доходов, ростом трудоинтенсивного экспорта), с избытком восполнило такое сокращение.

В-третьих, во многих странах большое число работников по-прежнему занято малопроизводительным трудом, зачастую в компаниях неформального сектора (лицо относится к категории неформально занятых, если оно не имеет трудового договора, полиса социального страхования и полиса медицинского страхования, и не является членом профессионального союза). По данным Мирового банка, показатели неформальной занятости, например, в Пакистане — 67 %, Мексике — 57 %, Турции — 46 % и они остаются стабильными в течение длительного времени.

В-четвертых, компьютерные технологии и, в частности, социальные сети, влияют во многих странах на восприятие условий жизни, дифференциации в них. Возможность соприкоснуться благодаря социальным сетям и другим цифровым средствам связи с разными, зачастую принципиально различными стилями жизни и возможностями усиливает это восприятие и зачастую становятся катализатором трудовой миграции.

И, наконец, новые технологии преобразуют набор навыков, необходимых для работы и кардинально изменяют требования, предъявляемые к навыкам. Снижается спрос на менее квалифицированных работников, функции которых можно перепоручить машинам. В то же время растет спрос на развитые когнитивные навыки (например, комплексное решение проблем), социально-поведенческие навыки (например, умение работать в команде), а также на сочетания навыков, предопределяющие способность к адаптации (например, уверенность в себе, логическое мышление). Об этих изменениях свидетельствует не только замещение старых рабочих мест новыми, но и появление новых требований к профессиональной квалификации для работы по существующим специальностям. При этом фактором, повышающим конкурентоспособность работника, является также сочетание разных типов навыков, наличие навыков, повышающих способность работников к адаптации и упрощающих им переход с одной работы на другую. «На мировом уровне норма прибыли от образования — примерно 9 процентов в год — остается высокой, несмотря на значительное увеличение предложения квалифицированной рабочей силы. Норма прибыли для высшего и среднего специального образования — почти 15 процентов в год. Лица, имеющие более высокий уровень квалификации, успешнее используют преимущества новых технологий для адаптации к изменению характера труда.» [2, с. 18].

Для формирования таких навыков необходим прочный фундамент в виде человеческого капитала. Еще Адам Смит писал: «Приобретение способностей в течение воспитания, обучения или ученичества, всегда требует действительных издержек, которые представляют собой основной капитал, который как бы реализуется в личности. Эти способности, являясь частью состояния такой личности, становятся также частью богатства всего общества» [3]. В «современных условиях формируется новая модель развития общества, ориентированная на новые ценности человечества, обозначившиеся после вступления наиболее развитых стран в постиндустриальную эпоху, когда на первый план в прогрессивной социально-экономической динамике и в предпринимательских стратегиях фирм выходят факторы интеллекта, информатизации, научно-технологических инноваций» [2, с. 89—102].

Исследования свидетельствуют, что формирование и развитие человеческого капитала в современных условиях требует существенного внимания к деталям этих процессов. Такого рода попытка предпринята Всемирным банком посредством разработки системы показателей оценки Человеческого капитала и подготовки ежегодных докладов о его развитии. В Докладе подробно рассматривается новый Индекс человеческого капитала, который измеряет «последствия пренебрежения инвестициями в человеческий капитал с точки зрения снижения производительности следующих поколений работников показывает, что в странах с самыми низкими на данный момент уровнями инвестиций в человеческий капитал производительность работников будущего поколения будет на треть или даже наполовину ниже, чем могла бы быть, если бы люди были совершенно здоровы и получали качественное образование, индекс позволяет измерить объем человеческого капитала, который родившийся в 2018 году ребенок может рассчитывать накопить к своему 18-летию, с поправкой на риск, связанный с ненадлежащим качеством здравоохранения и образования в стране, где он родился. Достигнув 18-летия, молодой человек уже несет на себе груз проблем слабого здоровья и неполноценного питания, с которыми он сталкивался в детстве, и которые снижают его физические и когнитивные способности во взрослом возрасте. Индекс человеческого капитала позволяет дать количественную оценку факторам, определяющим эту траекторию развития, с точки зрения их влияния на производительность следующего поколения работников [2, с. 1].

Содержащееся в Докладе выводы о том, что при осуществлении инвестиций в человеческий капитал, не существует лучшей возможности для этого, чем инвестировать в первую тысячу дней жизни ребенка (если не осуществлять таких инвестиций на ранних этапах жизни ребенка, увеличивается вероятность формирования в итоге «спирали» роста неравенства, т.е. того, что последующие инвестиции в здоровье и образование будут с большей вероятностью приносить выгоды тем, кто успешнее стартовал), являются обоснованным доводом в пользу активной государственной политики по поддержке семей с детьми, развитию социальной сферы, политики, предвосхищающей сбалансированность и эффективность на рынке труда в последующем.

Содержаться в Докладе и аргументы в пользу тенденции роста спроса на среднее и высшее образование: «Во-первых, технологии и интеграция повышают спрос на общие когнитивные навыки более высокого порядка, такие как способность решать комплексные проблемы, критическое мышление и развитые коммуникативные навыки, которые могут быть применимы при работе по разным специальностям, но которые невозможно приобрести, только обучаясь в школе. Рост востребованности подобных навыков привел к повышению заработной платы выпускников высших и средних специальных учебных заведений, снизив при этом спрос на менее образованных работников. Во-вторых, высшее и среднее специальное образование повышает спрос на обучение на протяжении всей жизни. Как ожидается, в течение жизни людям придется работать не только на разных рабочих местах, но и по разным специальностям. Высшее и среднее специальное образование с широким спектром предлагаемых в его рамках курсов и гибкими моделями обучения, такими, как дистанционное обучение и открытые университеты, позволяет удовлетворять такой растущий спрос. В-третьих, высшие и средние специальные учебные заведения — прежде всего, университеты, — становятся в условиях изменения характера труда более привлекательными в качестве платформы для продвижения инноваций. Значимость систем высшего и среднего специального образования для будущего мира труда зависит от того, насколько успешно они ведут работу по этим трем направлениям» [2, с. 77—78].

**Заключение.** Каким должно быть высшее образование, чтобы формировать востребованные в будущем профессиональные компетенции? При поиске ответа на данный вопрос авторы обращаются к концепции Университетов 3-го поколения [4, с. 173—175], призванного решить триединую задачу: создавать конкретные ценности для общества на основе генерируемых им новых знаний посредством подготовки специалистов для массового рынка, организации передовых исследований посредством создания в своей структуре мульти- и трансдисциплинарных институтов в кооперации с бизнесом и в качестве инструментов привлечения новых источников дохода.

#### Список цитируемых источников

1. Бондарь, А. В. Человеческий капитал: содержание, методология исследования и условия развития / А. В. Бондарь, И. В. Корнеев // Белорус. эконом. журн. — 2008. — № 3. — С. 89—102.
2. Всемирный банк. 2019 год. Доклад о мировом развитии 2019 «Изменение характера труда». Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк. doi:10.1596/978-1-4648-1328-3. Лицензия: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO,8. — № 3. — С. 89—102.
3. Adam Smith, [1776] 1937. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, book 2. Modern Library Series Reprint. New York : Random House.
4. Маркусенко, Л. Н. Университет третьего поколения / Л. Н. Маркусенко // Высшая школа: проблемы и перспективы: материалы 13-й Междунар. науч.-метод. конф., Минск, 20 февр. 2018 г. : в 3ч. — Минск : РИВШ, 2018. — Ч. 1. — С. 173—175.

УДК 364

Э. А. Несевра, О. А. Лабейко

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

## ОПЫТ ТРУДОУСТРОЙСТВА ГРАЖДАН С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В СТРАНАХ ПОСТСОВЕТСКОГО ПРОСТРАНСТВА

**Введение.** Формирование общего рынка труда в формате Евразийского экономического союза, а также наличие практики трудоустройства граждан с инвалидностью в Российской Федерации, Республике Казахстан, Украине обусловили необходимость обратиться к опыту данных стран.

**Основная часть.** Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 №181-ФЗ определяет государственную политику в области социальной защиты инвалидов в Российской Федерации, целью которой является обеспечение инвалидам равных с другими гражданами возможностей в реализации гражданских, экономических, политических и других прав и свобод, предусмотренных Конституцией Российской Федерации, а также в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права и международными договорами Российской Федерации.