

ТРАНСФОРМАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ ПОД ВЛИЯНИЕМ СТРУКТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В ЭКОНОМИКЕ

Игнатюк А.С. – аспирант,
Научный руководитель – Манцерова Т.Ф., к.э.н., доцент,
зав. кафедрой экономики и организации энергетики,
Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Республика Беларусь

В настоящее время структура трудовых ресурсов Республики Беларусь подвержена существенным трансформациям. Начиная с 90-х годов XX века существенно выросла доля частного сектора экономики, неуклонно растет доля занятых в сфере услуг. Цифровизация и инфровизация, создание Парка высоких технологий увеличила долю занятых в сфере информационных технологий, а приход в нее ведущих мировых компаний привнес дополнительный импульс для развития вспомогательных профессий (к примеру, HR-специалистов) и оптимизации существующих ранее бизнес-процессов.

Встраивание предприятий республики в международные кооперационные цепочки, являясь естественным процессом развития промышленных предприятий, требует соответствия как по уровню технической оснащенности, так и по уровню организации качества, управленческих и производственных бизнес-процессов.

Все это приводит к расслоению кадровой структуры промышленных предприятий. Ранее основой промышленного предприятия были производственные рабочие (50 % и более). Вторым по численности обычно являлся вспомогательный персонал (30–40 %), обслуживающий производство и создающий условия производственного процесса. Управленческий персонал составлял от 10 до 20 % и часто выполнял рутинную работу статистов.

Сегодня акценты смещаются. Доля производственных рабочих стремительно снижается, повсеместная автоматизация и роботизация, применение аддитивных технологий не требуют человеческого участия. Рабочий выступает в качестве оператора, сопровождающего процесс. От него требуются более глубокие знания технологического процесса, навыки работы со сложнотехническим оборудованием, способность самостоятельно принимать решения. По сути, труд рабочего из функции физического труда постепенно трансформируется в функцию труда интеллектуального. Соответственно необходимо изучить особенности такой трансформации и выработать новые подходы к мотивации и вовлеченности рабочего персонала в новых реалиях.

Качественные изменения во вспомогательном персонале схожие, с тем отличием, что сокращение его удельного веса в общей численности

персонала компании происходит более высокими темпами по сравнению с производственными рабочими. Основной причиной является отказ предприятий от непрофильных видов деятельности и передача их на аутсорсинг. В результате происходят структурные изменения в экономике, основанные на концентрации субъектов хозяйствования на основном виде деятельности, разукрупнении предприятий, углублении специализации.

В области энергоснабжения, закупки оборудования и строительства все чаще используются комплексные решения, когда поставка осуществляется с привлечением связанного финансирования либо использованием лизинговых схем. Финансовый институт особое внимание уделяет рискам сохранности имущества, что способствует укреплению цивилизованных форм сотрудничества, когда обслуживанием оборудования и инженерных сетей занимается не само предприятие, а специализированная компания.

Все это отражается на качественном составе вспомогательного персонала, остающегося в структуре предприятия. Как и в производстве, здесь происходит крен в сторону более высоких компетенций. Развитие получают технические специальности высокой ответственности и квалификации. Повышаются требования к владению иностранными языками, работе с программным обеспечением, диагностическому и ремонтному оборудованию.

Наиболее растущим является сегмент высокоинтеллектуального, творческого, умственного труда. Высокими темпами растет рынок труда IT-специалистов, востребованы специалисты инженерных профессий (конструкторский персонал), важным направлением является промышленный дизайн. Высокий спрос на высококвалифицированных экономистов, маркетингологов, логистов и аналитиков. Их труд также подвержен трансформациям: низкоквалифицированную работу можно оптимизировать, упростить, передать искусственному интеллекту. Работа персонала становится все более творческой и интеллектуальной, аналитической.

Перечисленные выше трансформации в структуре трудовых ресурсов промышленности Республики Беларусь необходимо учитывать при разработке новых систем и принципов мотивации работников. Управление вовлеченностью персонала, который трансформируется из функции физического труда в функцию труда интеллектуального – важнейшая задача предприятия, которое стремится быть конкурентоспособным на международном рынке разделения труда. Творческие коллективы, особенно сформированные из людей молодого возраста, невозможно, даже на среднесрочный период, замотивировать исключительно материально (уровнем заработной платы), а денежная мотивация на краткосрочный период, во-первых – неустойчива, а во-вторых обходится существенно (кратно) дороже, по сравнению с конкурентами, нашедшими баланс между мотивацией материальной и нематериальной.