

Е. С. Дашкова¹

ТРАНСФОРМАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ПЕРЕМЕН

Труд и социально-трудовые отношения играют ключевую роль в жизнедеятельности человека, определяя развитие любого общества². В первой четверти XXI века система социально-трудовых отношений претерпела кардинальные изменения под воздействием мощного влияния таких глобальных факторов, как серьезные геополитические перестройки, сопровождающиеся ростом политической нестабильности, распространением локальных конфликтов и войн; глубокие преобразования в структуре ценностных ориентиров общества; нарастающие социокультурного неравенства³; пандемия COVID-19, спровоцировавшая беспрецедентные ограничения во всем мире; масштабное и ускоренное развитие цифровизации. В результате глубокие трансформационные процессы в системе социально-трудовых отношений имели следующие проявления:

1) масштабное распространение и активное развитие нестандартных форм занятости, актуализация феномена precarious занятости⁴. Экспертное сообщество отмечает, что на сегодняшний день наряду с такими нестандартными формами занятости, как неполная, непостоянная (временная), сверхзанятость, самозанятость, широко используются следующие новые формы: дистанционная, агентская, платформенная занятость и их модификации. Интенсивное распространение данных форм занятости, существенно отклоняющихся от стандарта, не только имеет позитивные последствия, проявляющиеся в увеличении гибкости трудовых отношений и возможности выбора баланса рабочего времени и досуга, но и сопровождается серьезными негативными проявлениями, а именно правовой и социальной незащищенностью, рисками карьерных стратегий, трудовой демотивацией и, как следствие, снижением производительности труда;

2) виртуализация и сетизация рабочего пространства концептуально трансформировали организацию труда. Важнейшим катализатором данных преобразований, на наш взгляд, стала пандемия COVID-19, ко-

торая стимулировала активное внедрение сетевых цифровых технологий и вертикальную и горизонтальную интеграцию производственных процессов. В результате происходят изменения в содержании труда, появляется новая логика в организации трудовых процессов на основе сочетания автономности, горизонтальной мобильности и проектной деятельности трудовых команд⁵. Под воздействием цифровых технологий предметом труда все чаще выступает исходная информация, средствами — компьютерные технологии и компетенции работников, а результатом — информационный продукт. Обозначенные преобразования в организации труда имеют определенные достоинства и недостатки: с одной стороны, происходит повышение эффективности и гибкости трудовых процессов, развивается трудовая мобильность, формируется мультикомпетентный, креативный работник и наращивается человеческий капитал; с другой стороны, снижаются лояльность и сплоченность работников, а также качество коммуникационного взаимодействия, возникают риски развития барьеров «восприятия»;

3) увеличение многообразия и гибкости систем вознаграждения персонала как ответная реакция на обозначенные выше изменения в содержании и характере труда. Современные системы материального вознаграждения базируются на оценке деятельности работников в целях объективной и справедливой «привязки» результатов труда и его оплаты. Широкое распространение получили система оплаты труда с использованием коэффициента его стоимости, экспертная система оценки результатов труда, комиссионные (PFP-системы), SBP-системы, системы KPI и др. Активно расширяется и спектр нематериальных способов вознаграждения работников: внедряются механизмы непрерывного обучения и развития кадров, в том числе с использованием цифровых технологий, программы поддержки здоровья и борьбы с профессиональным стрессом, стимулирование свободным временем и «банк времени», предоставляются возможности креативного решения профессиональных задач, формируются менее дистанцированные отношения между руководством и подчиненными. Многообразие и гибкость современных систем вознаграждения работников оказывают позитивное воздействие на развитие социально-трудовых отношений, но при этом возникают сложности их восприятия со стороны работников, а в некоторых ситуациях и непонимание взаимосвязи между результатами труда и вознаграждением;

4) кардинальные изменения претерпевают кадровые политики, которые в условиях проведения СВО и выхода на рынок труда нового поколения Z, не ориентированного на активную трудовую деятельность, реализуют стратегии удержания персонала, продления

¹ Заведующая кафедрой экономики труда и основ управления Воронежского государственного университета, доктор экономических наук, доцент. Автор более 180 научных публикаций, в т. ч.: «Современные системы вознаграждения персонала», «Инновационные подходы к управлению мотивацией персонала», «Партиципативность как частный принцип построения, функционирования и развития инновационных систем стимулирования работников», «Управление системой стимулирования работников: теоретические подходы», «Гибкая занятость: глобальный, российский и региональный аспекты» (в соавт.), «Методика оценки эффективности системы стимулирования работников сферы здравоохранения», «Траектория развития социального партнерства» (в соавт.) и др. Член редколлегии журнала «Современная экономика: проблемы и решения».

² Корогодин И. Т. Изменение трудовых отношений при переходе к цифровой технологии // Экономика труда. 2019. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izmenenie-trudovyh-otnosheniy-pri-perehode-k-tsifrovoy-tehnologii> (дата обращения: 10.05.2023).

³ Латин Н. И. Фундаментальные ценности цивилизационного выбора в XXI столетии // Вопросы философии. 2021. Т. 4. С. 3–15.

⁴ Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / под ред. Ж. Т. Тощенко. М.: Весь мир, 2021.

⁵ Савельева Е. А. Цифровая организация труда: направления, принципы, подходы // Экономика труда. 2018. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-organizatsiya-truda-napravleniya-principy-podhody> (дата обращения: 11.05.2023).

трудова́й активной́ жизни «поколения 40+», обучения и переобучения персонала¹. Серьезными препятствиями при разработке и правильном выборе стратегических ориентиров в кадровой работе становятся высочайшая степень неопределенности, изменчивости и сложности факторов внешней среды.

Обозначенные трансформационные процессы в системе социально-трудова́й отношений являются зако-

номерной реакцией на глобальные вызовы. При этом нивелировать негативные последствия данных трансформаций можно с помощью развития и укрепления социального партнерства в сфере труда, а именно путем расширения практики партисипативного управления и модификации его форм, активного вовлечения образовательных и научных сообществ в решение проблем, возникающих в социально-трудова́й сфере.

¹ *Кочетов Д.* Вызовы в кадровой политике 2023. Какие инструменты эффективны с текучкой кадров сегодня // PROКачество : [сайт]. URL: [https://kachestvo.pro/kachestvo-upravleniya/instrumenty-menedzhmenta/vyzovy-v-kadrovoy-politike-2023-/](https://kachestvo.pro/kachestvo-upravleniya/instrumenty-menedzhmenta/vyzovy-v-kadrovoy-politike-2023/) (дата обращения: 05.06.2023).