

Дашкова Е.С.,
доктор экономических наук, доцент

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 общества¹. В первой четверти XXI в. 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; нарастание социокультурных неравенств²; вспышка коронавирусной пандемии, спровоцировавшей беспрецедентные ограничения во всем мире; масштабное и ускоренное развитие цифровизации. В результате глубокие трансформационные процессы в системе социально-трудовых отношений проявились в следующем:

1) масштабное распространение и активное развитие нестандартных форм занятости, актуализация феномена прекарной занятости³. 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, несет в себе не только позитивные последствия, проявляющиеся в увеличении гибкости трудовых отношений и в возможности выбора баланса рабочего времени и досуга, но и сопровождается серьезными негативными проявлениями, а именно правовой и социальной

¹ Корогодина 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).

² Лапин Н. . Фундаментальные ценности цивилизационного выбора в XXI столетии. // Вопросы философии. 2021. Т. № 4. С. 3-15.

³ Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Издательство Весь Мир, 2021. – 400 с.

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, которая 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 труда, горизонтальной мобильности и проектной деятельности трудовых команд⁴. Под воздействием цифровых технологий предметом труда все чаще выступает «исходная» информация, средствами труда – компьютерные технологии и компетенции работников, а результатом труда – также 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, снижение лояльности и сплоченности работников, снижение качества коммуникационного взаимодействия, 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.

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

Среди таких систем широкое распространение получили система оплаты труда с использованием коэффициента стоимости труда 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 работников 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 оказывает позитивное воздействие на развитие социально-трудовых отношений, но при этом возникают сложности их восприятия и понимания со стороны работников, а в некоторых ситуациях и справедливости 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 трудовой активной жизни «поколения 40+», обучения и переобучения персонала⁵. Серьезными препятствиями при разработке и правильном выборе стратегических ориентиров в кадровой работе это высочайшая степень неопределенности, изменчивости и сложности факторов внешней среды.

Обозначенные трансформационные процессы в системе социально-трудовых отношений являются закономерной реакцией в ответ на глобальные вызовы. При этом нивелирование негативных последствий

⁵ Кочетов Д. Вызовы в кадровой политике 2023. Какие инструменты эффективны с текучкой кадров сегодня. – Режим доступа: <https://kachestvo.pro/kachestvo-upravleniya/instrumenty-menedzhmenta/vyzovy-v-kadrovoy-politike-2023-/>

данных трансформаций возможно путем развития и укрепления социального партнерства в сфере труда, а именно с помощью расширения практики партисипативного управления и модификации его форм, активного вовлечения образовательных и научных сообществ в решение проблем, возникающих в социально-трудовой сфере.