

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Техничко-экономическая эффективность пневмовибродинамической обработки направляющих станин станков / А. П. Минаков, И. Д. Камчицкая, Е. В. Ильюшина, Н. М. Юшкевич // Вестн. Белорус.-Рос. ун-та. – 2013. – № 3 (40). – С. 23–29.

2. **Юшкевич, Н. М.** Технологические возможности инструмента для пневмовибродинамической обработки плоских поверхностей / Н. М. Юшкевич, Е. В. Ильюшина // Материалы, оборудование и ресурсосберегающие технологии: материалы Междунар. науч.-техн. конф. Могилев, 26–27 апр. 2018 г. – Могилев, 2018. – С. 64–65.

УДК 331.34

ТЕНДЕНЦИИ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В СВЕТЕ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ

Э. А. Лутохина

Академия управления при Президенте Республики Беларусь
г. Минск, Беларусь

Интеграционные процессы в экономике не могут не втянуть в свою орбиту рынок труда, т. к. без труда экономика не способна функционировать. Рассмотрение этих проблем осложняется тем, что вместе с региональной интеграцией идут процессы, связанные с формированием глобального рынка труда.

Под глобализацией рынка труда недостаточно понимать совокупность международных миграционных процессов – экспорт и импорт рабочей силы. Глобализация рынка труда – это процессы качественных изменений рынка труда, обусловленные интернационализацией и постиндустриализацией и означающие его трансформацию в общемировой рынок труда.

Специалисты McKensey Global Institute оценивают современные параметры глобального рынка труда примерно в 1 % мировой рабочей силы. Но при этом следует принимать во внимание неравномерную динамику данного процесса. Значительны различия в отраслевом разрезе. Например, в сфере программного обеспечения, по тем же данным, 50 % рабочих мест могут функционировать на принципах оффшоринга, в сфере сервиса – 11 % рабочих мест могут быть дистанционными, в сфере торговли – 3 %, но эти 3 % составляют около 4,9 млн рабочих мест.

Хотя интеграция рынка труда еще находится в процессе формирования, основные тенденции изменений рынка труда уже можно определить. Одной из



них следует назвать тенденцию качественного изменения спроса на рынке труда в современных условиях.

Формирующаяся постиндустриальная экономика, которая все очевиднее становится инновационной и цифровой, требует соответствующего кадрового обеспечения. Для такой экономики необходим качественно новый работник, обладающий такими новыми способностями и компетенциями, которые позволяют ему активно осуществлять инновации, продвигать процессы цифровизации.

Второй тенденцией назовем тенденцию развития нового сегмента мирового рынка труда – рынка талантов.

Инновационная экономика остро ощущает дефицит креативно активных работников. Американские специалисты сложившуюся ситуацию выразительно назвали «война за таланты» [1].

Ажиотажный рыночный спрос на талантливых людей вынудил поиск их не только у себя в стране, но и далеко за ее пределами. Появилась и определенная инфраструктура. В частности, ее представляют организации типа хедхантинг, которые специально занимаются поиском и переманиванием талантливых людей и поставляют их другим организациям, притом с высокой выгодой для себя.

Третьей тенденцией можно назвать тенденцию растущего рыночного спроса на кросскультурные компетенции для работы на мировых рынках и в кросскультурной деловой среде.

В результате процессов глобализации, активного расширения масштабов экспортно-импортных операций все большему количеству людей приходится преодолевать не только территориальные границы, но также социальные и культурные барьеры.

В условиях глобальной конкуренции возрастает необходимость нахождения особых конкурентных преимуществ, которые позволяют завоевывать и надежно удерживать свои позиции во внешнем мире. А это все больше связано с умением преодолевать межкультурные барьеры, осуществлять межкультурные коммуникации.

Четвертой тенденцией следует назвать тенденцию виртуализации рынка труда и занятости.

Виртуализация рынка труда выражается в том, что все чаще продается и покупается не сама рабочая сила соискателя, а виртуальный образ работника, т. е. совокупность символов и статусов на основе его резюме и ряда затребуемых документов. Это, во-первых.

Во-вторых, формирование цены труда также все больше носит виртуальный характер, поскольку определяется с учетом этих же документов и свидетельств.

В-третьих, на основе компьютерных технологий изменяется «рабочее место». Традиционным было рабочее место с адресной определенностью, четким временем пребывания на работе, присутствием администрации и т. д. Использование «облачных технологий» заменяет многих работников, занятых обслу-



живанием населения и бизнеса. Виртуальные магазины, интернет-банки и т. п. массово сокращают традиционные рабочие места.

В-четвертых, все более значительные масштабы приобретают технологии, которые не требуют физического перемещения работников. Удаленная занятость может осуществляться и вне рамок национальных границ.

В-пятых, тенденция формирования рынка новых профессий в условиях цифровой трансформации.

Сложные процессы начавшейся цифровой трансформации [2] прямо отражаются на профессиональной структуре рынка труда. С новыми технологиями присутствие человека становится часто вообще ненужным, что ведет к исчезновению целого ряда традиционных профессий.

Но новые направления деятельности не могут возместить потери рабочих мест. Это делает проблему рынка новых профессий чрезвычайно острой. Тем более что безработные в нашем мире и теперь составляют огромную «армию», насчитывая, по данным МОТ, в 2018 г. более 193 млн человек только официально безработных. В аналитическом отчете компании McKensey сделано заключение, что в ближайшем будущем без работы могут остаться от 400 до 800 млн человек.

Цифровая трансформация означает также рождение и развитие новых профессий. Прежде всего, немало новых профессий создается в ИТ-сфере. Среди них такие, как копирайтер, контент-менеджер, веб-дизайнер, СЕО-специалист и др. Новые профессии и специальности возникают также в сфере науки, космоса, глобального изменения климата и т. д. Все они формируют новый сегмент рынка труда – рынок новых профессий, который характеризуется специфическим спросом, предложением и особыми ценами.

Исследование и практический учет в системе управления названных тенденций позволяют формировать такой персонал работников, которые способны обеспечивать предприятию и экономике в целом как важнейшие конкурентные преимущества на интегрирующихся рынках труда, так и выразительные деловые успехи. Для оптимизации этих процессов в Союзном государстве необходима активная гармонизация всех составляющих инфраструктуры рынка труда в рамках интеграции с учетом сложившихся тенденций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Майклз, Э.** Война за таланты / Э. Майклз, Х. Хэндфилд, Э. Экселрод. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2005. – 253 с.
2. Наука и инновации. Создавая фундамент будущего. Специальный выпуск. – Минск: Белорусская книга, 2017. – 71 с.

