

<https://doi.org/10.47612/2789-5122-2021-3-55-61>
 УДК 331.101.3[331.101.262+316.37][330.47:004.9]
 JEL O15

ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА И ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ГОСУДАРСТВА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ¹

Ю. Ш. Салахова

y.salakhova@vsu.by

старший преподаватель кафедры гражданского права и гражданского процесса
 УО «Витебский государственный университет имени П. М. Машерова»
 г. Витебск, Республика Беларусь

Аннотация: Статья посвящена исследованию трансформации мотивации труда в условиях развития цифровой экономики как фактора становления новых форм человеческого капитала. Показано, что в условиях цифровизации необходимо создать условия для формирования работника-инноватора; изменения компетенций и навыков наставника и ученика, развития онлайн образовательных технологий; возрастания значения персонального бренда; значительного улучшения состояния человеческого капитала/потенциала и повышения уровня цифровизации отечественной науки.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческий потенциал, трудовой потенциал, мотивация труда, инвестиции, социальное неравенство, система непрерывного образования, цифровая экономика, цифровизация, квалификация персонала.

Для цитирования: Салахова, Ю. Ш. Трудовая мотивация как фактор повышения человеческого потенциала и человеческого капитала государства в условиях цифровой экономики / Ю. Ш. Салахова // Вестник Института экономики НАН Беларуси. – 2021. – Вып. 3. – С. 55–61. <https://doi.org/10.47612/2789-5122-2021-3-55-61>

Введение

Под воздействием развития цифровой экономики происходит изменение мотивации труда. По существу, это высказывание сегодня является общеизвестным и общепризнанным. Однако такая очевидность порождает целый ряд теоретико-методологических посылов, которые в своей совокупности могут существенно не совпадать с реальными тенденциями социально-трудовых и экономических отношений под воздействием цифровизации. Результатом этого станет невозможность экономической теории выполнять свою критическую, прагматическую и идеологическую функции, что таким образом превратит научное направление исследования мотивации труда в условиях развития цифровой экономики в абстрактную внеисторическую догматику.

Рассмотрим две основные точки зрения на тенденции и перспективы изменения рынка труда в условиях развития цифровой экономики. Отметим, что

¹ Статья выполнена при поддержке Белорусского республиканского фонда фундаментальных исследований (договор от 4 мая 2020 г. № Г20РА-011).

на трансформацию мотивации труда как фактора повышения человеческого потенциала и человеческого капитала государства в равной степени оказывают развитие информационной экономики и изменение рынка труда.

Результаты и их обсуждение

В процессе исследования специфики человеческого капитала в условиях развития цифровой экономики будем исходить из понимания человеческого капитала как совокупности накопленных профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций, получаемых в процессе образования, повышения квалификации и трудовой деятельности, которые в рыночной экономике приносят персонифицированный доход в виде заработной платы, процента прибыли или иных формах. Под человеческим потенциалом для темы настоящего исследования мы будем понимать «совокупность физических и духовных сил граждан, а именно личностные навыки, способности, умения, здоровье, образованность, которые могут быть вовлечены в определенную область производственного процесса» [1, с. 218].

Представители оптимистичного сценария трансформации рынка труда исходят из наличия в условиях развития цифровой экономики тенденции к возрастанию в мотивации труда доли работников, которые все больше ориентируются на нематериальные стимулы, что непосредственно затрагивает систему трудовой мотивации. Т. В. Кузьмицкая пишет по этому поводу, что в условиях расширения цифрового производства «независимые, индивидуалистичные и автономные работники уже не воспринимают материальные факторы и стимулы в качестве доминирующих над своей деятельностью», поскольку труд для них – «это возможность повысить свой интеллектуальный и культурный уровень, воплотить свою индивидуальность, обогатить свои способности» [2, с. 30].

Ряд экономистов возражает против такой категорической уверенности в безграничности и свободе действий закона перемены труда в условиях нарастающей цифровизации. Так, например, С. Ю. Солодовников, фактически возражая против излишне оптимистических сценариев развития социально-трудовой системы в условиях ускорения научно-технической революции, подчеркивает, что «изменения в производстве, вызванные технологическими новациями, оказывают множественное и не всегда однозначное влияние на занятость, которое проявляется, прежде всего, в изменении структуры спроса на труд, а также в характере производственных отношений» [3, с. 32].

Л. В. Левченко считает: «Сейчас наступил такой период в развитии экономики и общества, при котором человек должен вкладывать в свой труд не только профессионализм и знания, но все свои человеческие (духовные и интеллектуальные) качества, общение, т. е. фактически вкладывать всего себя» [4, с. 12]. Поскольку в современных условиях как никогда актуальна «проблема повышения адаптивности развития человеческого потенциала к потребностям инновационного развития» [5, с. 12], то на рынке рабочей силы, связанной с циф-

ровой экономикой, получают длительные конкурентные преимущества те, для кого «потребность не только в повышении квалификации, но и в переквалификации становится неотъемлемой чертой трудовой деятельности» [6, с. 236].

В повышении инновационности экономики заинтересовано не только государство, но и предприятия, которые сегодня стремятся приобретать наиболее квалифицированные кадры. Так, Э. В. Павлыш замечает, что «как на микро-, так и на макроуровне в экономическом соревновании побеждают субъекты, опирающиеся на преимущества, которые может дать рост производительности за счет применения новейших технологий» [7, с. 301–302].

В качестве аргументации достоверности своих научных подходов представители оптимистичного сценария трансформации рынка труда в условиях развития цифровой экономики приводят следующие аргументы: более быстрый рост цифровой экономики по сравнению с традиционной и быстрый рост благосостояния населения. Р. Бухт и Р. Хикс пишут, что «“интернет-экономика” в странах “Группы двадцати” увеличивается на 10 % в год, что значительно превышает темпы роста экономики “Группы двадцати”» [8, с. 159]. Т. В. Кузьмицкая отмечает по этому поводу: «По мнению экспертов Всемирного экономического форума, основными факторами, которые будут влиять на развитие бизнеса и динамику занятости в 2018–2022 годах, являются такие технологические достижения, как повсеместное распространение мобильного высокоскоростного Интернета, искусственный интеллект, широкое использование больших объемов аналитических данных и облачные технологии» [2, с. 56]. Названный автор также отмечает, что «условием трансформации трудовых отношений послужил произошедший под влиянием развития информационно-коммуникативных технологий и глобализации радикальный сдвиг от сферы материального производства к сфере услуг» [9, с. 59].

В настоящее время присутствует «общий рост благосостояния в мире и решенная в целом проблема удовлетворения основных материальных потребностей, снижается значимость материальных стимулов к труду» [10, с. 46]. Последний тезис вызывает наибольшую критику со стороны представителей пессимистического сценария трансформации рынка труда в условиях развития цифровой экономики.

Представители пессимистического сценария трансформации рынка труда в условиях развития цифровой экономики исходят из того, что в условиях развития цифрового производства, цифровых услуг и цифрового бизнеса, по их мнению, будет усиливаться дифференциация в доходах населения, а также произойдет резкий рост безработицы вследствие замены живого физического труда широким использованием автоматизации производственных процессов и цифровизации услуг. Нами ранее отмечалось, что «на макро- и микроуровнях трансформации структуры занятости будут сопровождаться социальной неустойчивостью и изменениями в распределении доходов» [11, с. 57].

В поддержку допустимости пессимистических взглядов на развитие рынка труда в условиях дальнейшего развития цифровой экономики говорит то, что,

как нами уже сказано выше, перемена интеллектуального труда требует не только все больших издержек, но и накладывает много ограничений на возможности продолжения успешной карьеры, если, например, работник на ранних стадиях получения образования принял неверное решение, если он плохо учился и был ленив и празден, если в результате неожиданного изменения направления технологического развития его предыдущие навыки не нужны и т. д.

Названные пессимистические взгляды могут поддерживаться и действующей глобальной тенденцией к небывалому в истории человечества усилению социального и имущественного неравенства. «По словам Генерального секретаря ООН, в настоящее время более 70 процентов людей в мире живут в условиях растущего неравенства в доходах и качестве жизни»¹.

Такая ситуация не позволяет считать, что развитие цифровой экономики сократит, а не увеличит социальное и имущественное неравенство.

Яркий представитель пессимистического взгляда на экономические последствия цифровой революции Р. Коллинз пишет: «Исходя из расчета прошлых циклов <...> предсказывают начало кризиса миросистемы примерно в 2030–2045 годах. Мой собственный прогноз момента начала кризиса исходит из расчета темпа технологического замещения среднего класса и скорости роста структурной безработицы» [12, с. 93].

По нашему мнению, представители и оптимистических, и пессимистических взглядов на влияние развития цифровой экономики и соответствующие ей трансформации мотивации труда в одинаковой мере подмечают важные, но не единственные тенденции влияния процессов цифровизации на рынки труда и формы человеческого капитала. По существу, следует признать, что сегодня отказаться от участия в цифровой гонке для любой страны означает обресть свою экономику на деградацию, а свой народ – на нищету. Вместе с тем участие в этой гонке означает усиление тенденции к росту дифференциации в уровне развития человеческого капитала. Не допустить последнее, повысив при этом адаптивность экономики к неожиданным и непредсказуемым технологическим зигзагам (черные лебеди в области направлений технологического прогресса), можно только опираясь на усиление роли государства. В новых технологических условиях государство должно обеспечивать всем равные условия для развития своего человеческого капитала.

Сегодня «технологическое и экономическое отставание Республики Беларусь от экономически развитых стран может быть преодолено лишь при условии модернизации трудовых отношений, обусловленной развитием цифровой экономики и основанной на становлении новых форм человеческого капитала и современных форм мотивации труда» [13, с. 9]. При этом в нашей стране для обеспечения положительного влияния трансформации мотивации труда в условиях развития цифровой экономики на становление новых форм челове-

¹ Генсек ООН: мы плывем по одному морю, но кто-то – на яхте, а кто-то – цепляясь за обломки [Электронный ресурс] // Новости ООН. – Режим доступа: <https://news.un.org/ru/story/2020/07/1382271>. – Дата доступа: 15.10.2020.

ческого капитала «необходимо укрепить и адаптировать системы обучения взрослых, чтобы обеспечить каждого работника» [14, с. 120].

Развитие цифровой экономики не только не снижает значение креативных способностей работников, а напротив – требует их повышения. Это проистекает из того, что в реально обозримой перспективе развития информационного общества не представляется возможным формирование этих способностей у машин, т. е. они по-прежнему будут оставаться исключительными характеристиками человека-творца, работника-инноватора. Более того, поскольку цифровизация неквалифицированного и рутинного умственного труда значительно ускоряет процесс разработки новых продуктов, то времени на исправление допущенных ошибок во всех бизнес-процессах становится все меньше и меньше.

Быстрое развитие человеческого капитала и человеческого потенциала на основе последних достижений науки о природе, человеке и обществе, соответствующего требованиям цифровой экономики, особенно важно для нашей страны. Это проистекает также из того, что «для Республики Беларусь, которая не обладает значительными собственными запасами сырьевых ресурсов, в условиях осуществления социально-экономических реформ, ориентированных на построение и развитие социально ориентированной рыночной экономики с включением в систему мирохозяйственных связей и, в том числе через вступление в ВТО, проблема повышения роли науки в обществе, увеличения и обновления научно-технического потенциала будет в ближайшие годы особенно актуальной» [15, с. 443].

Развитие человеческого капитала на основании новейших достижений отечественной и зарубежной науки с тем, чтобы потом использовать развившийся в результате этих действий капитал для дальнейшего опережающего развития фундаментальной и прикладной науки, – вот тот драйвер, который в условиях становления цифровой экономики может позволить Республике Беларусь достичь производительности общественного труда на уровне экономически развитых стран.

Также следует отметить, что «учеными достаточно подробно описаны механизмы взаимодействия и формирования человеческого капитала и трудового потенциала. Человеческий потенциал в свою очередь будет вступать более широкой категорией, влияние на которую, помимо всего прочего, оказывают способности индивида, процесс его воспитания, окружающая среда и др.» [16, с. 58].

Заключение

Таким образом, установлено, что специфика человеческого капитала и человеческого потенциала в условиях развития цифровой экономики требует:

– формирования работника-инноватора, который будет отличаться от традиционного работника индустриальной экономики высокой степенью адаптивности к быстро изменяющимся в условиях цифровой экономики потребностям рынков;

- изменения компетенций и навыков наставника и ученика, развития онлайн образовательных технологий, которые повышают навыки и компетенции и самого наставника, поскольку, получая информацию о рефлексии обучающегося в процессе онлайн общения, он может непрерывно совершенствовать свои навыки и компетенции;
- возрастания значения персонального бренда, получаемого в результате использования средств цифровизации, наставника и эксперта, которые становятся важной компонентой их человеческого капитала;
- при создании системы мотивации учета изменения в цифровой экономике отношения и мотивов к труду его носителя;
- значительно улучшить состояние человеческого капитала/потенциала и повысить уровень цифровизации отечественной науки.

Список использованных источников

1. Салахова, Ю. Ш. Влияние качественных характеристик человеческого потенциала на процесс воспроизводства человеческого капитала организации / Ю. Ш. Салахова // Аналитические инструменты коммерческих организаций в инновационной экономике : сб. науч. тр. круглого стола, посвящ. юбилейному году РГУ им. А. Н. Косыгина, Москва, 14 мая 2020 г. ; ФГБОУВО «Российский государственный университет имени А. Н. Косыгина. – М. : Технологии. Дизайн. Искусство, 2020. – С. 218–224.
2. Кузьмицкая, Т. В. Динамика занятости в процессе осуществления четвертой промышленной революции / Т. В. Кузьмицкая // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / Белорусский национальный технический университет. – Минск, 2019. – Вып. 10. – С. 55–59. <https://doi.org/10.21122/2309-6667-2019-10-55-59>
3. Солодовников, С. Ю. Экономика рисков / С. Ю. Солодовников // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / Белорусский национальный технический университет. – Минск, 2018. – Вып. 8. – С. 16–55. <https://doi.org/10.21122/2309-6667-2018-8-16-55>
4. Левченко, Л. В. Изменения в процессах интеллектуальной и трудовой деятельности в современной экономике / Л. В. Левченко // Экономические науки. – 2020. – № 2 (183). – С. 12–20.
5. Солодовников, С. Ю. Теоретико-методологические основы исследования взаимосвязи теории трудовой мотивации и динамики трудовых отношений / С. Ю. Солодовников, Т. В. Сергиевич // Вестник Полоцкого государственного университета. Сер. Д, Экономические и юридические науки. – 2016. – № 5. – С. 12–16.
6. Кузьмицкая, Т. В. Динамика трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях модернизации / Т. В. Кузьмицкая // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / Белорусский национальный технический университет. – Минск, 2016. – Вып. 4. – С. 230–238. <https://doi.org/10.21122/2309-6667-2016-4-230-238>
7. Павлыш, Э. В. Логико-структурная модель государственно-частного партнерства в развитии технологической составляющей конкурентоспособности региона / Э. В. Павлыш // Наука – образованию, производству, экономике : материалы 72-й Регион. науч.-практ. конф. преподавателей, науч. сотрудников и аспирантов, Витебск, 20 февр. 2020 г. – Витебск : ВГУ имени П. М. Машерова, 2020. – С. 301–303.
8. Бухт, Р. Определение, концепция и измерение цифровой экономики / Р. Бухт, Р. Хикс // Вестник международных организаций. – 2018. – Т. 13, № 2. – С. 143–172.
9. Кузьмицкая, Т. В. Эволюция организации труда и управления промышленным производством / Т. В. Кузьмицкая // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / Белорусский национальный технический университет. – Минск, 2019. – Вып. 9. – С. 50–62. <https://doi.org/10.21122/2309-6667-2019-4-46-53>

10. Кузьмицкая, Т. В. Труд и трудовые отношения в XXI веке: теоретико-методологическое осмысление / Т. В. Кузьмицкая // Вестник Полоцкого государственного университета. Сер. D, Экономические и юридические науки. – 2019. – № 4. – С. 46–53.

11. Сергиевич, Т. В. Роботизация и экономическая безопасность промышленного предприятия / Т. В. Сергиевич // Техничко-технологические проблемы сервиса. – 2020. – № 3 (53). – С. 54–58.

12. Коллинз, Р. Средний класс без работы: выходы закрываются // Есть ли будущее у капитализма? : сб. ст. И. Валлерстайна, Р. Коллинза, М. Манна, Г. Дерлугьяна, К. Калхуна / пер. с англ. ; под ред. Г. Дерлугьяна. – М. : Изд-во Институт Гайдара, 2017. – 320 с.

13. Богатырёва, В. В. Роль социального и человеческого капиталов в формировании и функционировании социально-экономической системы государства / В. В. Богатырёва // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / Белорусский национальный технический университет. – Минск, 2020. – Вып. 11. – С. 5–11. <https://doi.org/10.21122/2309-6667-2020-11-5-11>

14. Кузьмицкая, Т. В. Направления государственной политики содействия занятости в постиндустриальной экономике / Т. В. Кузьмицкая // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / Белорусский национальный технический университет. – Минск, 2020. – Вып. 11. – С. 117–124. <https://doi.org/10.21122/2309-6667-2020-11-5-11>

15. Солодовников, С. Ю. Социально-экономические условия перехода Республики Беларусь к постиндустриальному обществу / С. Ю. Солодовников // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2007. – Т. 9, № 2. – С. 443–448.

16. Салахова, Ю. Ш. Теоретико-методологические основы исследования содержания человеческого потенциала и его роли в формировании человеческого капитала / Ю. Ш. Салахова // Право. Экономика. Психология. – 2020. – № 3 (19). – С. 55–60.

Поступила 27.04.2021

LABOR MOTIVATION AS A FACTOR OF INCREASING
THE HUMAN POTENTIAL AND HUMAN CAPITAL OF THE STATE
IN THE DIGITAL ECONOMY

Yu. Sh. Salakhova

y.salakhova@vsu.by

Senior lecturer of the Department of Civil Law and Civil Procedure

Vitebsk State University named after P. M. Masherov

Vitebsk, Republic of Belarus

Abstract. This paper reviews the transformation of labor motivation in the conditions of digital economy development as a factor in the formation of new forms of human capital. It is shown that in the context of digitalization, it is necessary to create conditions for the formation of an employee-innovator; changes in the competencies and skills of the mentor and student, the development of online educational technologies; an increase in the value of a personal brand; a significant improvement in the state of human capital/potential and an increase in the level of digitalization of domestic science.

Keywords: human capital; human potential; labor potential; labor motivation; investment; social inequality; continuing education system; digital economy; digitalization; personnel qualification.