

ТРУД В XXI СТОЛЕТИИ: ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ

Панина Яна Андреевна

студент Армавирского государственного педагогического университета, РФ, г. Армавир

Кихтенко Анастасия Евгеньевна

студент Армавирского государственного педагогического университета, РФ, г. Армавир

Пшмахова Мадина Исмаиловна

научный руководитель, канд. экон. наук, доцент Армавирского государственного педагогического университета, РФ, г. Армавир

Ни для кого не секрет, на чем базируется богатство, как отдельных национальных экономик, так и отдельных индивидов, безусловно, это трудовая деятельность.

Из 7,8 млрд. населения планеты примерно 4 млрд. являются работниками, то есть рабочей силой, которая ежесекундно производит блага, которые помогают развиваться обществу. Что касается распределения трудовых ресурсов в мире, то можно говорить о том, что наблюдается снижение во всех странах доли сельскохозяйственных профессий и увеличении доли работников сферы услуг, причем чем выше уровень развития экономики страны, тем эта тенденция проявляется сильнее. [5] Количество безработных людей достигло 5,6% трудоспособного населения планеты. [3]

Все эти данные только привлекают внимание ученых по всему миру к изучению вопроса о феномене труда, и как он изменился в XXI веке. Несмотря на то, что труд это чисто экономическое понятие, нельзя отрицать его влияние на складывание мировоззрения людей, материальную и духовную составляющую. [1] Новые социальные реалии (глобализация, становление нового мирового порядка, экономический кризис, новый тип работника и его ценностная картина мира) обусловили необходимость осмысления особенностей труда. Исследование проблем трудовых ресурсов и трудовой деятельности населения планеты имеет сейчас небывалую популярность. Труд приходится изменяться и приспосабливаться под новые требования века технологизации. [2]

Необходимо отметить, что у начала изучения труда стоят такие талантливые теоретики, как М. Вебер, Е. Дюркгейм, Ф. Кенэ, К. Маркс, Д. Рикардо, Ж. Б. Сэй, А. Смит, А. Тюрго, Й. Шумпетер. [4]

Под «трудом» принято понимать процесс осознанной целенаправленной деятельности человека по преобразованию и присвоению предметов природы для удовлетворения собственных нужд и интересов.

Через труд личность человек может становиться полноценным членом общества, и здесь речь идет не просто о «рабочем месте». Объективные и субъективные факторы формируют сущность, направленность и форму труда. К первым можно отнести: исторические обстоятельства функционирования мира, нужды и увлечения людей; степень развития общественного производства; присутствие природных ресурсов, втянутость региона в конкретный сектор в МРТ; воздействие глобализации на характер труда, истинные условия труда и жизни человека; степень образования и квалификации кадров. [6]

Что же касается субъективных факторов, то здесь ученые отмечают всё, что относится к духовному миру человека: его сознание, мировоззрение, волевые качества, психологическую устойчивость, талант, креативность и другое.

Отличительной особенностью труда считается производство общественных благ, а также услуг, технико-технологический комплекс, активность человека, потребности, интересы, дисциплина. Из условий модификаций труда выделяют новшества в средствах труда, в технико-технологическом комплексе его осуществления, потребности, ценности, цели, способности общества и отдельного индивида.

В современных условиях рынок контролирует почти все сферы общества и труд тому не исключение. Рынок развивается очень быстро и предъявляет к трудовой деятельности свои требования. [8]

Одной из главных новаций в требованиях к трудовой деятельности выступает усиление креативной и инновационных составляющих для выхода из нестандартных ситуаций, усложнение его форм и видов. Так называемая «цифровая экономика» делает из человека основную производительную силу общества, а его творческий потенциал — капиталом, от объема и качества которого зависит социально-экономический прогресс. [7]

Четвертая промышленная революция изменит рынок труда и его структуру. Множество профессий окажутся невостребованными.

Устройства смогут взаимодействовать без воздействия человека, что отчасти уже можно заметить в странах с высокой развитостью технологий.

Всё это неминуемо повлечет за собой тысячи освободившихся рабочих рук и растущий уровень безработицы. [9] Эта революция обусловлена достижениями в области искусственного интеллекта, робототехники, нанотехнологий, автономных транспортных средств, 3-D печати, аддитивных технологий производства и ряда других. В связи с этим современные условия нацеливают человека на качественное применение своих творческих способностей, а одним из ведущих критериев при приеме на работу становится креативность, то есть способность создавать социально значимые новые формы.

От креативного работника ждут нестандартного творческого подхода к делу, инновационных стартапов. Этот работник мобилен, высококвалифицирован, образован и имеет свой взгляд на вещи. Именно такими кадрами и определяется где будет расположена, как будет работать и что будет производить та или иная компания. [10]

К креативным людям можно отнести тех, кто занят в научной и технической сфере, архитектуре, дизайне, образовании, искусстве, музыке и индустрии развлечений, а также работающих в бизнесе и финансах, праве, здравоохранении и смежных областях деятельности.

Также нельзя упустить такую распространенную форму труда, которую называют фрилансом. Это самозанятость человека в Интернете.

Это может быть штатный сотрудник какой-нибудь компании, а может быть и студент, так занимающий себя в свободное время.

Такая онлайн- работа востребована в сфере рекламы, журналистики, IT-технологий, дизайна и тд. Даже образование уже частично переходит в эту сферу.

Примером тому могут служить разные онлайн-курсы, которые предполагают подготовку к сдаче выпускников ГИА и поступлению в высшие учебные заведения. Такой рынок услуг уже достаточно развит в Западной Европе и США и стремительно развивается в России и Украине. [11]

Исходя из этого, можно судить о том, что работник XXI века должен уметь самоорганизовать свой труд, нацелить его на удовлетворение современного рынка. Также человек должен

обладать любовью к своему делу, творческими способностями, креативностью, тягой к знанию, желанием постоянно увеличивать компетентность относительно своей профессии, безусловно, знанием иностранных языков, нестандартным мышлением. [12]

Глобализация труда усиливает требования к качеству труда. В новом мире труда работники должны быть более гибкими и адаптивными, а также готовыми к переподготовке, перемещению и пересмотру условий работы.

Им требуется также уделять больше времени поиску новых благоприятных возможностей. [13]

Труд является характеристикой человеческого существования, процессом преобразования окружающей среды с целью создания общественных благ и услуг, которые использованы обществом.

Трудовая деятельность каждого индивида зависит от его места в обществе, от условий труда, от социальной оценки определенного вида труда.

Процесс развития трудовых сил личности осуществляется полнее и активнее, если присутствует разнообразие ее связи с природой и обществом.

На человека оказывает влияние совокупность экономических, политических, религиозных, этических, технических, физиологических, экологических и других факторов, именно они определяют место и роль человека в трудовой деятельности, а также побуждают или сдерживают трудовые усилия человека. К особенностям труда в XXI веке можно отнести интеллектуализацию, глобализацию и цифровизацию труда; возрастание мобильности и масштабов фрилансинга, увеличение спроса на креативный труд.

Список литературы:

1. Аксенова Е. А., Базаров Т.Ю., Еремина Б.А. Управление персоналом, М., Юнити, 2003 г.
2. Аширов Д.А. Управление персоналом, М., Высшее образование и наука, 2005 г.
3. Баткаева И.А., Организация оплаты труда в условиях перехода к рыночной экономике, М., ГАУ, 2000 г.
4. Дуракова И.Б., Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта М., Центр, 2001 г.
5. Иванцевич Д.С., Лобанов А.А., Человеческие ресурсы управления, М., Дело, 2002 г.
6. Кибанов А.Я., Управление персоналом, М., Экзамен, 2003 г.
7. Лютенс Ф., организационное поведение, пер. с англ., М., Инфра, 2002 г.
8. Маслоу А., Мотивация и личность, СПб., 2002 г.
9. Патрушев В.Д., Калмакан Н.А., Удовлетворенность трудом, М., Инфра, 2003 г.
10. Старобинский Э.Е., Как управлять персоналом, М., Бизнес-школа, «Интел-Синтез», 2003 г.
11. Уткин Э.А. Основы мотивационного менеджмента, М., Юнити, 2002 г.
12. Филиппов А.В., Работа с кадрами: психологический аспект, М., Экономика, 2000 г.
13. Шекшня С.В. Уапвление персоналом в современной организации, М., Бизнес-школа «Интел-Синтез, 2003 г.

