

ДОБАВЛЕННАЯ СТОИМОСТЬ ТРУДА И ОНЛАЙН-ОБРАЗОВАНИЕ: МАРКСИСТСКИЙ ПОДХОД

А.Ю. Рожкова, канд. экон.наук, доц.

Псковский государственный университет, Россия

Представляется возможным выразить обзор признаков трансформации, связанных с проблемами и перспективами применения новых стратегий, подходов, адаптивного образовательного и профессионального инструментария в обеспечение добавленной стоимости труда.

В условиях трансформации спроса на труд представляется актуальным обозначить ключевой признак марксистского подхода, выраженного получением добавленной стоимости труда: «Наемные работники непосредственно создают новую стоимость. Собственники же задают способы и методы создания этой стоимости» [1], в том числе за счет *снижения себестоимости трудовых ресурсов, снижения объема привлечения живого труда путем частичной замены на капитал и диджитализации бизнес-процессов, а также снижением временных затрат* онлайн-образования как инструмента обновления и расширения квалификационных, профессиональных и деловых качеств.

Однако, для подавляющего числа хозяйствующих субъектов (микро и малых предприятий) риском нерентабельности при переходе на IT-решения технологических, производственных, образовательных процессов при замене живого труда на роботизированный капитал выступает значительный рост финансовой и технологической нагрузки, временных рисков, связанных с волатильностью и неопределенностью рынков в условиях санкционных аналогов COVID. Поэтому, на наш взгляд, одним из решений снятия отдельных рисков служит трудовой аутсорсинг и рекрутинг, снижающий налоговые и социальные обязательства хозяйствующих субъектов по привлечению специалистов. При этом значимо установление соответствия требованиям по принципу набора именно комплексного пакета «softskills» (лайт-версии профессиональных качеств работника), которые позволят снизить стоимость образовательно-временных затрат в условиях обеспечения непрерывного апгрейда профессиональной структуры работника и в целом рынка труда.

В условиях цифровой экономики добавленная стоимость труда обусловлена отраслевой принадлежностью технологий и образовательными стратегиями. Например, «в сфере проектирования компьютерных систем и сопутствующих услуг, в отраслях розничной электронной торговли, в сфере вещания и телекоммуникаций», где уровень трудовых доходов (на примере США) показывает прирост на 42% в среднем [2] на период 2016 года. Нацпроект «Производительность труда и поддержка занятости» актуализирует необходимость «формирования системы подготовки кадров, направленной на обучение основам повышения производительности труда, в том числе посредством использования цифровых технологий и платформенных решений» [3].

Так, С. Луценко приводит передовую практику Нижегородской и Белгородской областей, где основным фактором добавленной стоимости труда служит производственно-научная кооперация ученых и производителей за счет «увеличения доли научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, обучения рабочих кадров и инженерно-технических работников передовым методам производства» [4].

Трудно не согласиться с автором, где, при этом, следует отметить, что применен *отраслевой подход* и учтена производственная специализация данных регионов как технологических точек роста в рамках целевого финансирования, здесь экономическое преимущество обеспечено производственной единицей реального сектора экономики.

Однако, многие регионы могут доминирующе обладать непроизводственными единицами, где в меньшей степени привлечены инженеры и IT-специалисты. Возникает всё тот же вопрос, как обеспечить добавленную стоимость труда специалистов непроизводственного сектора цифровой экономики, за счет роста производительности труда или частичной интеллектуализацией труда и, тем самым повышением производительности цифрового капитала? Но тогда получим добавленную стоимость капитала предприятия, а не труда, который принадлежит собственнику, а также получим высвобождение живого труда, который потребует пересмотра его привлечения в производственный процесс, связанный с низкой производительностью труда, снижением квалификационной рамки, снижением себестоимости трудозатрат и трудовых доходов. В целом, обозначенная проблема требует пересмотра образовательной стратегии с учетом разграничения категорий специалистов производственного и непроизводственного секторов экономики.

Поэтому полагаем, что добавленная стоимость труда может быть сформирована качественно – за счет технологичности в отношении подготовки специалистов инженерных и IT-направлений, и количественно – за счет снижения образовательных затрат не IT-специалистов, расширения комплекса альтернативных форм занятости и, тем самым, повышением конкурентоспособности по цене в повышении доступности к трудовым ресурсам. Имеем, две укрупненные группы специалистов: производственники и IT-специалисты, и специалисты непроизводственного сектора (кроме военной, государственно-гражданской службы как стратегического трудового ресурса государственной безопасности) – где к обеим группам могут быть применены соответствующие образовательные стратегии, стратегии занятости с применением профессиональных IT-технологий с учетом пользовательского уровня IT-технологий.

Уместно вспомнить *институциональный подход*, связанный с реанимацией таких институтов как комитеты, службы занятости и биржи труда в новом качестве «стратегического партнера» по выработке и реализации собственных региональных совместных программ с ориентацией на спрос новых профессий, в том числе по запуску профессионального обучения на основе IT-технологий на основе целевого финансирования. Реанимация прежних институтов необходима в целях ухода от устаревших и давно не имеющих жизненного цикла мер социальной поддержки, требующие пересмотр стратегии их развития и ухода от формальности. Социальные меры поддержки пассивны и не дают добавленную стоимость труда, не обеспечивающие сохранения и интеллектуализацию занятости населения в силу ограниченности функций. Функциональная ограниченность институтов выражена учетом безработных и учетом выплат пособий, профессиональной переподготовкой лишь в рамках реестра вакансий чаще низких квалификаций. Здесь представляется масштабный переход на активные упредительные и профилактические меры по недопущению наступления безработицы и сохранению всех форм занятости населения с применением онлайн-просвещения и мониторинга трудовых потребностей

с учетом профессионально-отраслевой принадлежности и опыта работника. Конечно, на уровне государственных услуг сегодня уже наблюдается запуск онлайн-мониторинга тестовых режимов анкетирования как положительный сигнал пересмотра стратегии развития указанных институтов, требующий синхронизацию механизма совместного применения образовательного и просветительского IT-инструментария.

Образовательные процессы переходят на новый виток развития IT-компетенций наряду с профессиональными навыками и умениями в условиях спроса на межотраслевые профессии с применением IT-технологий и альтернативных форм занятости, в частности для работников непромышленного сектора, в том числе дистанционной и самозанятости населения. Указанный тренд демонстрирует перспективы апгрейда трудовых ресурсов на российском рынке как вектор повышения конкурентоспособности по цене и производительности труда за счет масштабирования экспорта интеллектуального капитала.

Однако, за последние 10 лет наблюдается снижение мотивации к образовательному процессу на долгосрочном периоде (4-5 лет) потенциального работника. Данный участник образовательного процесса отчасти не заинтересован получить большой пакет знаний и вынужден формально и длительно по времени занимать образовательное место, нести затраты и упущенную выгоду в получении трудовых доходов, не вырабатывая, тем самым, добавленную стоимость труда.

Бесспорно, есть дуальное обучение, производственно-кооперативные, сетевые, смешанные и иные онлайн-образовательные решения для актуализации профессиональных компетенций на рынке труда. Но для работодателя-производителя значимо снижение временных расходов и рисков упущенной выгоды, а для выпускника – это снижение образовательных расходов во времени, когда образовательные инвестиции уже не дают дивидендов в виде капитализации полученных компетенций, не покрывающие понесенные бюджетные или иные затраты. При этом выпуск такого новоиспеченного специалиста через 4-5 лет демонстрирует устаревшее трудовое мышление и устаревший пакет полученных компетенций, свойственный трендам рынка труда 5 лет тому назад. За указанный период наряду с системными рисками возникают новые риски на отраслевом уровне как изменение рентабельности той или иной отрасли (структуры хозяйствующих субъектов), на региональном уровне – отставанием от ведущих регионов или собственной специализацией, в том числе сопровождающиеся инерционностью институциональной системы образования и занятости, правовых регуляторов.

Ваша покорнейшая слуга, являясь участником и свидетелем, на практике онлайн-обучения возникает парадоксальный признак, выраженный формализацией образовательных процессов в связи с заменой образовательного контекста обучения и самообучения на уведомительный, сигнальный и поисковый процесс, что может служить риском возникновения «образовательного хайпа» и получения формальных образовательных результатов. Такие образовательные результаты не наполняют рамку компетенций и не коррелируют с реальным профессиональным вкладом в производственный процесс, и, как следствие, наносят дополнительные затраты, снижая добавленную стоимость для собственника. По существу, наблюдается затяжная девальвация образовательного процесса, выраженная накоплением пакета знаний, часть которого не капитализируется и не создает добавленную стоимость труда в связи давним завершением

жизненного цикла прежней долгосрочной образовательной стратегии по выпуску специалистов на рынок труда. Таким образом, на выходе получаем «формального» специалиста, себестоимость которого выше ожидаемой добавленной стоимости труда, такой «формальный» специалист не соответствует квалификационным ожиданиям работодателя, и уровень трудовых доходов самого работника становится низким – что нарушает гармонизацию интересов «собственник – работник».

Очевидно, напрашивается подход образовательного и профессионально-трудового стратегирования на уровне самого работника в обеспечении добавленной стоимости труда, а также профессиональный апгрейд путем сертификации нового специалиста на рынке труда с применением независимой оценки квалификации как фактор снижения барьера вхождения на рынок труда потенциальными работниками. По сути, на выходе получаем сертифицированного специалиста, подтвердившего уровень профессиональной рамки и способный выработать добавленную стоимость труда.

Примером выработки механизма онлайн-образования служит институциональный подход применения комплекса образовательных стратегий Пекинского педагогического университета:

- инфраструктура образовательного рынка,
- инструменты обучения,
- образовательные ресурсы,
- методы преподавания и обучения,
- сервисы для преподавателей и учащихся,
- сотрудничество государственных структур, предприятий и школ. Коллегами-практиками образовательной деятельности подробно представлены положения по раскрытию природы, значению новых явлений и инструментов обучения, описывающие алгоритм выполнения функций всех институтов [5].

В целом, современный волатильный рынок труда диктует изменение генеральной стратегии по выпуску специалистов непромышленного сектора в сторону трансформации затрат, связанных с внедрением IT-технологий для перехода на онлайн-Eduпродукты как инструмент интеллектуализации трудовых ресурсов. Катализатором запуска онлайн-образования служит мотивация и высокая самоорганизация к формированию профессиональных и IT-компетенций потенциальным выпускником при снижении временного периода образовательного процесса (например, до 2-3 лет) в получении именно фокусного образовательного контента и профессионального пакета компетенций «softskills» для ускоренной выработки добавленной стоимости труда. При этом себестоимость выпуска специалистов будет конкурентоспособна по цене, что привлекательно для производителей и делает доступные трудовые ресурсы. Значима гармонизация «системообразующих интересов собственников и наемных работников», где ключевым фактором выступает трансформация образовательного и трудового мышления в профессиональной диверсификации за счет расширения родственных профессиональных линий работником. За счет онлайн-Eduпродуктов очевиден

непрерывный процесс обновления и расширения профессиональных, деловых и адаптивных компетенций специалистом, в том числе при сертификации работника, способного формировать добавленную стоимость и трудовой (профессиональный) доход в применении альтернативных форм занятости.

Список использованных источников

1. Булыга, Р. П. Проблемы использования методологии К. Маркса в современной экономической науке. К 125-летию со дня смерти К. Маркса [Электронный ресурс] / Булыга Р. П., Кохно П. А. // Проблемы современной экономики. – 2008. – № 1 (25). – Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=1789>.
2. Определение и измерение цифровой экономики [Электронный ресурс] / Бюро экономического анализа Соединенных Штатов Америки. – ECE/CES/GE.20/2019/4. – с. 16. – Режим доступа: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.20/2019/mtg1/Item_7_RUS.pdf.
3. Актуализация национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» ориентирована на достижение общественно значимых результатов [Электронный ресурс]. – 22.09.2020. – Режим доступа: <http://government.ru/news/40457/>.
4. Луценко, С. Опережающий темп роста производительности труда в условиях цифровой экономики [Электронный ресурс] / С. Луценко. – Режим доступа: <http://digital-economy.ru/stati/operezhayushchij-temp-rosta-proizvoditelnosti-truda-v-usloviyakh-tsifrovoj-ekonomiki>.
5. Хуан, Р.Х. Руководство по организации гибкого обучения в период приостановки образовательного процесса в очной форме: опыт Китая по поддержанию непрерывного обучения во время вспышки COVID-19 / Р.Х. Хуан, Д. Цз. Лю, А. Тили [и др.], 2020. – Пекин: Институт умного обучения Пекинского педагогического университета.

Министерство образования Республики Беларусь
Полоцкий государственный университет

**УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ:
МЕЖДУНАРОДНЫЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ**

Электронный сборник статей
IV Международной научно-практической online-конференции

(Новополоцк, 26 ноября 2020 г.)

Текстовое электронное издание

Новополоцк
Полоцкий государственный университет
2020

Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты [Электронный ресурс] : электронный сборник статей IV Международной научно-практической online-конференции, Новополоцк, 26 ноября 2020 г. / Полоцкий государственный университет. – Новополоцк, 2020. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

Впервые материалы конференции «Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты» были изданы в 2012 году (печатное издание).

Рассмотрены демографические и миграционные процессы в контексте устойчивого развития экономики; обозначены теоретические основы, практические аспекты управления человеческими ресурсами; выявлены и систематизированы драйверы инклюзивного экономического роста в Беларуси и за рубежом; раскрыты актуальные финансовые и экономические аспекты развития отраслей; приведены актуальные проблемы и тенденции развития логистики на современном этапе; отражены современные тенденции совершенствования финансово-кредитного механизма; освещены актуальные проблемы учета, анализа, аудита в контексте устойчивого развития национальных и зарубежных экономических систем; представлены новейшие научные исследования различных аспектов функционирования современных коммуникативных технологий.

Для научных работников, докторантов, аспирантов, действующих практиков и студентов учреждений высшего образования, изучающих экономические дисциплины.

Сборник включен в Государственный регистр информационного ресурса. Регистрационное свидетельство № 3061815625 от 23.05.2018.

№ госрегистрации 3061815625

ISBN 978-985-531-720-4

© Полоцкий государственный университет, 2020

2 – дополнительный титульный экран – производственно-технические сведения

Для создания электронного сборника статей IV Международной научно-практической online-конференции «Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты» использованы текстовый процессор Microsoft Word и программа Adobe Acrobat XI Pro для создания и просмотра электронных публикаций в формате PDF.

Компьютерный дизайн обложки *М. С. Мухоморовой*
Технический редактор *С. Е. Рясова, А. А. Прадидова*
Компьютерная верстка *Т. А. Дарьянова*

Подписано к использованию 27.01.2021.
Объем издания: 18,8 Мб. Заказ 019.

Издатель и полиграфическое исполнение:
учреждение образования «Полоцкий государственный университет».

Свидетельство о государственной регистрации
издателя, изготовителя, распространителя печатных изданий
№ 1/305 от 22.04.2014.

ЛП № 02330/278 от 08.05.2014.

211440, ул. Блохина, 29, г. Новополоцк, Беларусь
тел. 8 (0214) 53 05 72,
e-mail: i.pozdnyakova@psu.by