

УДК 331.101

DOI: 10.26140/anie-2019-0804-0041

**КАЧЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ
В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

© 2019

AuthorID: 985740

SPIN: 2052-9937

Киришчьева Виктория Игоревна, старший преподаватель
кафедры «Экономика, учет и анализ»*Ростовский государственный университет путей сообщения
(344038, Россия, Ростов-на-Дону, пл. Ростовского Стрелкового Полка Народного
Ополчения, д. 2, e-mail: irina_raf@list.ru)*

Аннотация. Постоянные изменения в экономике и ее трансформации из одного типа в другой (в зависимости от ситуации на рынке) способствуют необходимости адаптации трудовых ресурсов хозяйствующих субъектов к этим изменениям. Современная цифровая экономика (экономика знания) требует формирования на рынке новых качественных трудовых ресурсов, обладающих высоким компетентностно-квалификационным уровнем, соответствующим данному типу экономики. При этом выявляются факторы, сдерживающие его повышение, такие как общее снижение качественной составляющей трудовых ресурсов; сокращение численности трудовых ресурсов с перекосом в сторону работников предпенсионного и пенсионного возраста; существенная дифференциация доходов работников в различных отраслях экономики; утечка качественных трудовых ресурсов за границу; снижение качества образования, отсутствие связи образовательных учреждений с профессиональной средой. Качественные изменения трудовых ресурсов в условиях цифровой экономики должны сопровождаться созданием конкурентной среды на трудовом рынке, которая будет способствовать развитию наилучших качественных характеристик работников, необходимых для эффективной работы в условиях цифровой экономики. Инструментами, обеспечивающими стимулированию качественных изменений трудовых ресурсов в цифровой экономике, может являться аттестация работников на уровне хозяйствующего субъекта, а также использование процедур сертификации квалификаций на основе независимой оценки качества труда работников. Одним из направлений, способствующих качественным изменениям трудовых ресурсов, является необходимость внесения дополнений в существующие профессиональные стандарты в части владения работниками информационными и компьютерными технологиями. Создание социально-экономических возможностей для высококвалифицированного труда, профессиональной реализации работников, являющихся носителями цифровых знаний, постоянного роста их компетентностно-квалификационного уровня будет способствовать качественным изменениям трудовых ресурсов и, как следствие, развитию и совершенствованию цифровой экономики.

Ключевые слова: цифровая экономика, качественные трудовые ресурсы, компетентностно-квалификационный уровень, хозяйствующий субъект.

**WORKFORCE QUALITATIVE CHANGES
IN DIGITAL ECONOMY**

© 2019

Kirishchieva Viktoria Igorevna, Senior Lecturer, Department of Economics,
Accounting and Analysis*Rostov State Transport University
(344038, Russia, Rostov-on-Don, Rostovskogo Strelkovogo Polka Narodnogo
Opolcheniya Sq., 2, e-mail: irina_raf@list.ru)*

Abstract. Frequent changes in the economy and its transformation from one type to another (depending on the market situation) contribute to the need to adapt the labor resources of business entities to these changes. The modern digital economy (economy of knowledge) requires the formation on the market of new high-quality labor resources with a high competency level corresponding to this type of economy. At the same time, factors restraining its increase are identified, such as a general decrease in the quality component of labor resources; reduction in the number of labor resources with a bias towards workers of pre-retirement and retirement age; significant differentiation of workers' incomes in various sectors of the economy; leakage of quality labor resources abroad; decline in the quality of education, lack of connection of educational institutions with the professional environment. Qualitative changes in labor resources in the digital economy should be accompanied by the creation of a competitive environment in the labor market, which will contribute to the development of the best quality characteristics of workers necessary for effective work in the digital economy. Certification of employees at the level of an economic entity, as well as the use of qualification certification procedures based on an independent assessment of the quality of labor resources, can be tools that ensure the stimulation of qualitative changes in labor resources in the digital economy. One of the directions contributing to qualitative changes in the workforce is the need to make additions to existing professional standards in terms of employee ownership of information and computer technologies. Creation of socio-economic opportunities for highly skilled labor, professional realization of workers who are carriers of digital knowledge, continuous growth of their competence-qualification level will contribute to qualitative changes in labor resources and, as a result, the development and improvement of the digital economy.

Keywords: digital economy, high-quality labor resources, workforce, competency-qualification level, business entity

ВВЕДЕНИЕ

Применение цифровых технологий во всех сферах деятельности сопровождается повсеместной трансформацией структуры экономической системы, производственных отношений в ней, системы образования. Определяющим фактором указанных процессов становится преобразование индустриальной экономики, ориентированной на натурально-вещественную базу, в экономику знаний, которая нацелена на все возрастающее значение информации, необходимой для решения практико-ориентированных задач. Данное обстоятельство

является подтверждением того факта, что традиционное понимание научно-технической революции постепенно переходит в область интеллектуально-информационную [1]. В этих условиях возникают новые требования к трудовым ресурсам, которые претерпевают качественные изменения, соответствующие требованиям нового времени.

В утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 г. № 203 в «Стратегии развития информационного общества РФ на 2017-2030 годы» [2], цифровая экономика характеризуется с позиции хо-

зяйственной деятельности, базирующейся на данных в цифровом виде, что обеспечит значительное повышение эффективности производственно-экономической, торгово-сбытовой деятельности хозяйствующих субъектов. Очевидно, что такая деятельность непосредственно связана с развитием компьютерно-цифровых технологий.

Основой цифровой экономики становится цифровизация производства, подразумевающая реализацию процессов совершенствования трудовой деятельности посредством применения аппаратно-программных решений. Указанный подход предполагает не только преобразование инструментов производственного процесса, но и качественные изменения трудовых ресурсов, которые рассматриваются как главная производительная сила любого предприятия, одной из важнейших характеристик которых становятся знания. Не случайно принятая Программа «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденная распоряжением Правительства РФ 28 июля 2017 г. [3], ориентирована на формирование условий, способствующих развитию общества знаний в Российской Федерации. Преобразование общества, базирующегося на материально-вещественной, индустриальной экономике к обществу, функционирующему в условиях цифровой экономики, создает предпосылки для трансформации социально-трудовых отношений, взаимодействий по поводу применения в такой экономике человеческих ресурсов, их профессионального роста, изменяет механизмы их вовлечения в экономическую деятельность [4-13].

Самое главное, что реально обеспечит переход к цифровой экономике – это осознание того, что успешное развитие экономики возможно благодаря качественному скачку в отношении развития трудовых ресурсов, которые представляют собой такую часть трудоспособного населения, которая обладает соответствующим физическим развитием, необходимыми умственными способностями, приобретенными и накопленными знаниями, требуемыми для осуществления полезной трудовой деятельности в экономической системе. Общеизвестно, что трудовые ресурсы выступают наиболее важной частью во всей совокупности ресурсов как экономики страны в целом, так и отдельно взятого хозяйствующего субъекта. Следовательно, успешное развитие экономики неизбежно опирается на соответствующий уровень развития трудовых ресурсов, обладающих определенными компетенциями и квалификациями. Не случайно политика большинства развитых стран в области трудовых базируется на данном постулате и нацелена на формирование трудовых ресурсов нового качества с требуемым компетентностно-квалификационным уровнем.

Трудовые ресурсы с позиции экономической категории обладают количественной и качественной характеристиками. Необходимой предпосылкой развития общества и экономических процессов на прогрессивной основе является непрерывное совершенствование данных характеристик и, как результат формирования цифровой экономики, прежде всего, их качественной характеристики, предполагающей развитие цифровых знаний и навыков, отсутствие которых может привести к отставанию России от лидеров в области цифровых экономик, что неизбежно обуславливает снижение конкурентоспособности отечественных трудовых ресурсов и как следствие, отечественной экономики в целом.

Для решения задач перехода к цифровой экономике присутствует существенная нехватка квалифицированных кадров, отсутствуют высококвалифицированные трудовые ресурсы, в том числе, инженерных и рабочих специальностей. Дефицит таких кадров особенно ощущается в процессе реализации крупных проектов, требующих аналитических исследований с применением информационно-компьютерных технологий. В этой связи работодатели должны опираться не на дешевые трудовые ресурсы, фактически не обладающие знаниями цифровых технологий, а на трудовые ресурсы, под-

готовленные на высоком качестве в российских вузах и имеющие необходимые навыки в части применения знаний в области цифровизации.

Следует отметить, что трудовые ресурсы Российской Федерации имеют достаточно высокую оценку на мировом рынке труда. Подтверждением этому является индекс развития человеческого потенциала. По данному показателю Россия находится в центре списка стран мира (из 186 исследованных), занимая 55-е место, значительно опережая своих основных конкурентов, таких как Бразилия (85 место), Китай (101 место), Индия (136 место) [14].

МЕТОДОЛОГИЯ

Происходящие в современный период в России трансформации, сопряжены с возникновением большого количества социально-экономических проблем. Сложившаяся ситуация в области трудовых ресурсов является отражением общих проблем в экономической сфере. В этой связи следует остановиться на ряде отрицательных моментов, свойственных современному российскому рынку труда, сдерживающих повышение качества трудовых ресурсов в стране.

Актуальной остается проблема занятости населения, что не способствует стимулированию трудовых ресурсов к повышению компетентностно-квалификационного уровня. Повышение компетентностно-квалификационного уровня трудовых ресурсов после окончания обучения в образовательном учреждении происходит на усмотрение самого работника. Чаще всего это реализуется посредством дополнительного образования, курсов повышения квалификации и других вариантов роста уровня компетенций и квалификаций, которые, как правило, должны быть оплачены. При отсутствии работы потенциальные трудовые ресурсы не могут пройти необходимые обучения, повысив свой компетентностно-квалификационный уровень и остаются с имеющимися знаниями, умениями, навыками, недостаточными для качественного трудоустройства. Так появляется еще больший разрыв между трудоустройством и занятостью. Несмотря на то, что наблюдается положительная динамика по повышению уровня занятости и снижению уровня безработицы, проблема безработицы остается актуальной (таблица 1) [15]

Таблица 1 – Уровень занятости и уровень безработицы (в процентах)

| Показатель | Год | |
|---------------------------|------|------|
| | 2017 | 2018 |
| Уровень занятости всего | 65,5 | 65,6 |
| мужчины | 71,5 | 71,7 |
| женщины | 60,1 | 60,2 |
| Уровень безработицы всего | 5,2 | 4,8 |
| мужчины | 5,4 | 4,9 |
| женщины | 5,1 | 4,7 |

Развитие цифровых технологий, роботизация и автоматизация технологических процессов является основой прогнозирования развития разделения труда, трансформации профессий и содержания труда, что, как результат, выступает базой для прогнозирования вопросов развития рынка труда, занятости населения. В свою очередь, отмеченные тенденции ориентируют на повышение требований к образованию и формированию компетенций [1]. Необходима осознанность трудовых ресурсов еще на этапе обучения, осознания ими важности образования и получения его в достаточном объеме. Трудовые ресурсы с высоким компетентностно-квалификационным уровнем (который у них уже есть или они готовы к его приобретению) могут быть как с внутренней установкой «качественно учиться» и, как следствие, много зарабатывать, так и с приобретенной установкой «надо повысить компетентностно-квалификационный уровень для дальнейшего качественного трудоустрой-

ства».

Безработица не является единственной проблемой, сдерживающей развитие компетентностно-квалификационного уровня трудовых ресурсов. Негативной тенденцией остается недостаточный уровень заработной платы работников. Особенно это проявляется в перерабатывающих отраслях, где уровень оплаты труда на аналогичных должностях значительно ниже, чем в добывающих, ресурсоориентированных видах деятельности. Такой перекос в ценностной части труда значительно ослабляет стимулы повышения квалификации, в частности, в области цифровых технологий. Согласно статистическим данным, уровень заработной платы растет, но остается недостаточным для оплаты деятельности трудовых ресурсов с высоким компетентностно-квалификационным уровнем (таблица 2) [15]. Высокий компетентностно-квалификационный уровень априори предполагает необходимость высокой заработной платы, т. е. даже при самообразовании происходят определенные денежные потери – это и учебные материалы, и платные курсы, и мастер-классы и тренинги.

Таблица 2 – Уровень заработной платы, рубли

| Показатель | Год | |
|--|-------|-------|
| | 2017 | 2018 |
| Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, руб. | 39167 | 43445 |

Существенной негативной тенденцией в части снижения качества трудовых ресурсов является эмиграция из страны высококвалифицированных, активных, достаточно образованных, грамотных специалистов, которые могут производительно и плодотворно работать, креативно трудиться, применяя компьютерные и информационные знания, способные эффективно развиваться в данном направлении в условиях цифровой экономики, но не имеют возможности в полной мере реализовать свои природные и приобретенные способности, знания, навыки.

Серьезной проблемой в части цифровизации экономики и тормоза в качественных изменениях трудовых ресурсов для этого представляется их старение, что является следствием ухудшения демографической ситуации в стране. Существенное увеличение доли лиц пожилого возраста не способствует совершенствованию трудовых ресурсов в области информатизации и возможностей широкомасштабного применения компьютерной техники во всех областях современной деятельности, как на уровне государства, так и на уровне хозяйствующих субъектов. К сожалению, большинство трудовых ресурсов, получивших образование раньше не в условиях цифровой экономики (экономики знания), не стремятся повышать свой компетентностно-квалификационный уровень, приобретать качественно новые знания в области цифровизации и информатизации. Но при этом они обладают большим трудовым опытом и наличием большого количества квалификаций, не хватающих молодым трудовым ресурсам. Образуется асимметрия в области знаний и квалификаций трудовых ресурсов с устаревшим образованием и трудовых ресурсов с новым информационным цифровым инновационным образованием. Происходит серьезная проблема по трудоустройству новых специалистов в связи с отсутствием опыта и невозможности продолжать работу квалифицированных работников из-за недостатка цифровых знаний.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Исходя из вышеизложенного, можно сформировать перечень негативных моментов, которые сдерживают качественные изменения трудовых ресурсов в условиях цифровой экономики, а именно:

– общее снижение качественной составляющей трудовых ресурсов и их компетентностно-квалификацион-

ного уровня;

– сокращение численности трудовых ресурсов с перекосом в сторону работников предпенсионного и пенсионного возраста, что не способствует их активизации в части освоения современных цифровых технологий;

– существенная дифференциация доходов работников в различных отраслях экономики, которая не стимулирует совершенствование их интеллектуальной составляющей и мотивации к повышению квалификации в цифровой области;

– утечка качественных трудовых ресурсов, обладающих высоким компетентностно-квалификационным уровнем, имеющих широкие потенциальные возможностями для развития, за границу;

– снижение качества образования, отсутствие связи образовательных учреждений с профессиональной средой, что не ориентирует молодых людей на повышение качества своих знаний, умений и навыков в области цифровых информационно-компьютерных технологий.

Отмеченные процессы в части качественных изменений трудовых ресурсов, безусловно, негативно отражаются на возможностях плавного перехода российской экономики на цифровой путь развития. Это обусловлено тем, что любой хозяйствующий субъект, осуществляющий производство продукции, выполнение работ, оказание услуг при оснащении современной техникой не сможет эффективно осуществлять свою деятельность в условиях цифровой экономики не имея качественных трудовых ресурсов, способных работать с применением глубоких информационно-компьютерных знаний. Каждое предприятие должно иметь доступность принимать на работу работников с высоким компетентностно-квалификационным уровнем, способных реализовывать свои возможности на платформе цифровой экономики. Такой экономике нужны трудовые ресурсы, которые способны наращивать свой компетентностно-квалификационный уровень в течение всей своей трудовой жизни на основе непрерывного образования, имеющего конкретные целевые ориентиры. В противном случае хозяйствующий субъект станет морально устаревшим на рынке и его дальнейшая деятельность будет недостаточно конкурентоспособна.

Качественные изменения трудовых ресурсов в условиях цифровой экономики должны сопровождаться созданием конкурентной среды на трудовом рынке, которая будет способствовать развитию наилучших качественных характеристик работников, таких как квалифицированность, креативность, самосовершенствование, самообразование, необходимых для эффективной работы в условиях цифровой экономики. Для этого следует наращивать трудовой потенциал посредством обеспечения высокого уровня подготовки трудовых ресурсов в образовательной среде и их дальнейшего качественного совершенствования в профессиональной сфере.

Инструментами, способствующими стимулированию качественных изменений трудовых ресурсов в цифровой экономике, может являться аттестация работников на уровне хозяйствующего субъекта, а также использование процедур сертификации квалификаций на основе независимой оценки качества трудовых ресурсов. В случае, если работник хозяйствующего субъекта не прошел сертификационную процедуру по причине недостаточной квалификации, его следует либо направить на обучение в различные учебные заведения, либо провести обучение на рабочем месте как с привлечением сторонних специалистов (проведение мастер-классов, индивидуальных консультаций, тренингов и курсов), так и «своими силами», либо ориентировать на самообучение с дальнейшим повторным прохождением процедуры сертификации квалификаций.

Одним из направлений, способствующих качественным изменениям трудовых ресурсов следует назвать необходимость внесения дополнений в существующие профессиональные стандарты в части владения работ-

никами информационными и компьютерными технологиями как важнейшими элементами цифровизации производственных процессов.

Представленные мероприятия, нацеленные на качественные изменения трудовых ресурсов являются стимулом не только для крупных хозяйствующих субъектов по повышению компетентностно-квалификационного уровня трудовых ресурсов в части их соответствия требованиям цифровой экономики, но и для более мелких субъектов рынка проводить аналогичные мероприятия с целью обеспечения трудовыми ресурсами, знаниевая составляющая которых обеспечивает им высокий уровень конкурентоспособности в условиях цифровой экономики. Очевидно, что создание социально-экономических возможностей для высококвалифицированного труда, профессиональной реализации работников, являющихся носителями цифровых знаний, постоянного роста их компетентностно-квалификационного уровня будет способствовать качественным изменениям трудовых ресурсов и, как следствие, развитию и совершенствованию цифровой экономики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Гретченко А.И. Труд в цифровой экономике. Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 13 / РАН. ИНИОН. Отд. науч. сотрудничества; Отв. ред. В.И. Герасимов. – М., 2017. – Ч. 1. – 1114 с. С.629-633
2. Указ Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 г. № 203в «Стратегии развития информационного общества РФ на 2017-2030 годы» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71570570/>
3. Распоряжение Правительства РФ 28 июля 2017 г. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB7915v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>
4. Голобоков А.С., Тюгаев А.Р. Особенности и проблемы карьеры современной российской молодежи // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 2 (19). С. 338-341.
5. Иванова Т.Н. Формирование социально-трудовой траектории как составной части системы социально-трудовой мобильности молодежи // Балтийский гуманитарный журнал. 2015. № 2 (11). С. 57-59.
6. Булаева М.Н., Лапинова А.В. Современные тенденции развития социально-профессиональной ориентации студентов вуза // Карельский научный журнал. 2017. Т. 6. № 4 (21). С. 21-24.
7. Левина А.П. Вуз в современной социально-экономической системе // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2015. № 2 (11). С. 140-143.
8. Иванова Т.Н. Система принципов современного социально-трудового пространства // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2015. № 2 (11). С. 137-140.
9. Лесникова С.Л., Леухова М.Г. Профессиональное самоопределение студентов вуза как условие профессиональной идентичности: аспект отношения к профессиональной карьере // Балтийский гуманитарный журнал. 2018. Т. 7. № 3 (24). С. 253-256.
10. Беркутова Д.И., Громова Е.М., Горшкова Т.А. Становление профессиональной идентичности как фактор проектирования карьерной стратегии современного студента вуза // Самарский научный вестник. 2018. Т. 7. № 4 (25). С. 299-304.
11. Иванова Т.Н. Современная молодежь как социально-трудовой ресурс общества // Балтийский гуманитарный журнал. 2015. № 2 (11). С. 15-17.
12. Шамардина М.В., Даренских С.С. Тренинг личностного роста как условие профессиональной самореализации личности // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 2 (19). С. 351-353.
13. Лаишманова В.Ф. Мониторинг трудовой карьеры выпускников организаций профессионального образования // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2016. Т. 5. № 4 (17). С. 156-159.
14. Фактор «Снижение качества трудовых ресурсов» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.briik.ru/index.php/factory/trudovye-resursy>
15. Россия в цифрах. 2019: Крат. стат. сб./Росстат- М., 2019 – 549 с.

Статья поступила в редакцию 09.10.2019

Статья принята к публикации 27.11.2019