

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ И ПАНДЕМИИ

Марку К.Ю.¹

*¹Марку Кристина Юрьевна – студент магистратуры факультета
Инновационный бизнес и менеджмент, Донского Государственного
Технического Университета*

г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

Аннотация: в статье раскрыта проблема адаптации человеческого капитала в условиях пандемии и развития цифровой экономики в России и мире. Выявлены основные проблемы человеческих ресурсов на современном этапе, которые должны быть ликвидированы за счет использования цифровых технологий в будущем. Также составлен список профессий, которым присущ наибольший и наименьший риск автоматизации. Предложены определенные перспективы человеческого капитала и возможные пути решения рассмотренной проблемы.

Ключевые слова: цифровизация, цифровая экономика, рынок труда, рабочие места, цифровые навыки.

PROSPECTS FOR LABOR MARKET DEVELOPMENT IN THE DIGITAL ECONOMY AND PANDEMIC

Marku K.Yu.¹

*¹Marku Kristina Yurievna – Master's student of the Faculty of "Innovative Business
and Management" of the Don State Technical University
Rostov-on-Don, Russian Federation*

Abstract: the article deals with the problem of adaptation of human capital in the context of the pandemic and the development of the digital economy in Russia and the world. The main problems of human resources at the present stage, which should be eliminated through the use of digital technologies in the future, are identified. There is also a list of professions that have the highest and lowest risk of automation. Certain perspectives of human capital and possible ways of solving the considered problem are proposed.



Keywords: *digitalization, digital economy, labor market, jobs, digital skills.*

УДК 338

Цифровые технологии – явление глобальное. Именно благодаря ним была сформирована новая, универсальная информационно-коммуникационная среда в своих базовых характеристиках, открывшая возможности использования новых практик социального взаимодействия. Эти технологии открыли новые возможности для ведения бизнеса, охватив довольно основательно все стороны жизни людей. Цифровизация выступает как фактор поддержания конкурентоспособности, ее развития для любой организации – от малого предприятия, микро-бизнеса, до гигантов рынка. Она стала важным условием рыночной «бизнес-социализации», расширила горизонты экономического развития, но одновременно вызвала и новые проблемы.

Цифровизация и пандемия ускорили преобразования на рынке труда. Теперь во всем мире люди будут терять работу не только из-за распространения новых технологий, но и из-за экономического кризиса. Экономисты предполагают, что к 2025 г. новые технологии уничтожат 85 млн рабочих мест и создадут взамен 97 млн новых. Но эти новые рабочие места будут появляться значительно медленнее, чем ожидалось раньше, а старые рабочие места начнут исчезать, напротив, быстрее [2].

Учеными было подсчитано, что в ближайшие пять лет доля излишних рабочих мест в экономике снизится с 15,4 до 9% (на 6,4 п. п.), а доля мест в новых профессиях возрастет медленнее – с 7,8 до 13,5% (на 5,7 п. п.). Более всего будут востребованы специалисты по анализу данных, по искусственному интеллекту и машинному обучению, по цифровому маркетингу и стратегии, по автоматизации. А упадет спрос на специалистов по вводу данных, секретарей, бухгалтеров, заводских рабочих, администраторов, механиков. Данный статистический анализ сделан на основе данных опроса руководителей высшего звена, ответственных за кадровую политику, стратегию и инновации в



компаниях, которые работают в 26 странах в 15 отраслях экономики и социальной сферы [4].

Но сокращения преобладают. Пандемия COVID-19 значительно усугубила неравенство на рынке труда, впервые с кризиса 2008–2009 гг. остановила рост занятости и ускорила развитие четвертой промышленной революции и всеобщую цифровизацию. Все это происходит на фоне полного экономического локдауна в 100 странах мира с середины марта по середину апреля 2020 г.

По прогнозам при неблагоприятном развитии ситуации с коронавирусом к началу 2021 г. безработица в мире может достигнуть 12,6% и опуститься до 8,9% только к концу 2021 г. Но уже сейчас примерно 15% всей рабочей силы в 35 странах (примерно 97,3 млн человек) находится под высоким риском увольнения или сокращения [3].

Каким будет рабочий день через 20 лет? Какие профессии исчезнут, а какие – появятся? Работодатели же заявляют, что к 2025 г. реформы в компаниях приведут к изменению бизнес-целей, структуры рабочих мест и набора навыков, необходимых работникам. 43% компаний намерены сократить число рабочих мест из-за внедрения новых технологий, 41% планирует активнее привлекать подрядчиков для специализированных работ, и только 34% планируют благодаря технологиям создать новые рабочие места [8].

В ближайшие годы быстрые темпы внедрения технологий останутся неизменными и могут ускориться только в некоторых отраслях. Наибольший интерес компании сейчас проявляют к облачным вычислениям и технологиям, связанным с большими данными и электронной коммерцией. Вырос также интерес к шифрованию, роботизации и искусственному интеллекту [5].

По прогнозам, к 2025 г. люди и машины будут тратить одинаковое время на выполнение текущих задач. И 84% работодателей уже сейчас нацелены на цифровизацию многих рабочих процессов, включая значительное расширение дистанционной работы. Потенциально на удаленный режим могут перевести



44% рабочей силы, и это последствие не только цифровизации, но и пандемии [1].

Пандемия разделила работников на три категории: жизненно необходимый для организаций персонал, который работает на местах (сотрудники, занятые в доставке, медработники, работники продовольственных магазинов, сельскохозяйственные работники), удаленные работники, которые могут работать дистанционно и, вероятно, сохранят свои рабочие места, и уволенные временно или окончательно работники – в основном из секторов, наиболее пострадавших от кризиса. Все эти три типа работников сталкиваются сейчас с изменением методов работы и нуждаются в дополнительном обучении: персонал, работающий на местах, должен заботиться о своей физической безопасности, удаленные работники должны овладеть цифровыми технологиями и научиться работать из дома, совмещая это с семейными обязанностями, а люди, потерявшие работу, вынуждены задуматься о переквалификации.

43% компаний планируют сокращать рабочие места к 2025 г. из-за внедрения новых технологий.

Пандемия показала, что новые гибридные форматы работы можно использовать в большей степени, чем раньше, но многие руководители по-прежнему сомневаются, что переход на дистанционную работу способен повысить производительность труда. 78% руководителей ждут негативного влияния нынешнего способа работы на производительность труда.

Работодателям придется массово переучивать сотрудников. Согласно проведенному исследованию, компании уверены, что 40% их работников будут нуждаться в переобучении уже в течение шести ближайших месяцев. К основным навыкам, которыми должны овладеть работники к 2025 г., относятся: критическое мышление, умение анализировать и находить комплексное решение проблем, навыки самоуправления и активного обучения, стрессоустойчивость и гибкость [9].



По данным опроса, в 2020 году в 5 раз выросло число работодателей, которые предоставляют работникам возможность обучаться онлайн, и в 9 раз выросло число тех, кто обучается онлайн по госпрограммам. При этом сотрудники, сохранившие работу, больше внимания уделяют личностному развитию. А потерявшие работу сосредоточиваются на обучении цифровым навыкам: они изучают анализ данных, информатику и информационные технологии.

Тем не менее, возможностей для переподготовки сейчас стало меньше, чем раньше. Это относится и к тем, кто продолжает работать по профессии, и к тем, кто рискует потерять работу из-за коронакризиса и цифровизации. Работники, которые сохраняют рабочие места, скорее всего, в течение пяти лет поймут, что доля новых навыков в их работе теперь доходит до 40%. Значит, вероятность, что переподготовка решит проблемы поиска новой работы или сохранения старой, уменьшится.

Почти 17% опрошенных работодателей сомневаются в возврате инвестиций в образование сотрудников. Хотя большинство (66%) рассчитывает окупить вложения.

В среднем работодатели надеются, что к 2025 г. квалификацию повысит более 70% сотрудников. С помощью переобучения работодатели также надеются перераспределить внутри организаций почти 50% работников, чьи позиции были сокращены из-за автоматизации и расширения производства [1].

По данным доклада ВЭФа, сейчас 76,9% компаний по всему миру готовы оставить своих сотрудников на удаленном режиме работы, 73,1% собираются ускорить цифровизацию бизнес-процессов, 57,7% ускорят автоматизацию, а 38,5% ускорят организационную трансформацию. В России выше доля перешедших на дистанционную работу – 80,6%. Однако российский рынок труда, по данным опросов ВЭФа, отстает по темпам автоматизации и организационных реформ: только 47,2% респондентов сообщили о повышении



уровня автоматизации (на 10 п. п. ниже, чем в мире), 30,6% – об ускорении организационных преобразований (на 8 п. п. меньше).

Цифровые навыки населения России оцениваются в 66% по шкале в 100%, а навыки, нужные для бизнеса, – в 59,2%. Это хуже, чем в США, где уровень цифровых навыков населения оценивается в 69,4%, а навыков, нужных для бизнеса, – в 69,7%.

В России в структуре занятости значительное место занимают специалисты высшего и среднего уровня квалификации, но также велика доля простых профессий, таких как продавцы, водители, охранники. Цифровизация рождает спрос на высококвалифицированных айтишников, но не уничтожает нерутинные малоквалифицированные рабочие места, а страдает сегмент средней квалификации, поскольку автоматизация заменяет рутинный труд. В пандемию в России вырос спрос на курьеров, при этом сохранялся спрос на квалифицированных программистов, но резко сократился запрос на специалистов среднего звена. Это может быть проявлением поляризации рынка труда, вызванной цифровизацией, которая ускорена пандемией [6].

Пока спрос на специалистов с новыми цифровыми навыками в России ограничен, несмотря на текущий дефицит, и в основном требуются специалисты традиционных профессий, а доля отраслей будущего в экономике крайне мала. Поэтому многие пока не почувствовали никакого эффекта от переобучения и освоения новых знаний и навыков в пандемию. Когда на рынке труда нет спроса на новые компетенции, нет смысла учиться.

В России стоимость труда насколько низка, что автоматизации труда рабочих (и соответствующих кардинальных изменений на рынке труда) не произойдет еще 15 лет. Вероятнее всего всеобщая автоматизация произойдет в России тогда, когда ее уже нельзя будет откладывать, а до этого времени новые цифровые навыки будут нужны не более чем 3–5% работающих россиян [7].

Список литературы



1. Комаров А.В., Борисова Е.С., Кузбенова Э.Р. Прогнозирование экономического развития России до 2025 года в условиях становления цифровой экономики. Экономика и предпринимательство, 2018. № 3 (92). С. 88-97.
2. Цитайкина И.А., Влазнева С.А. Формирование нового качества человеческого капитала в условиях цифровой экономики. - Вопросы экономики и права, 2018. № 7 (121). С. 3944.
3. Человеческий капитал в формате цифровой экономики: Междунар. науч. конф., посвященная 90-летию С.П. Капицы, Москва, 16 февраля 2018 г.: сб. докладов. – М.: Редакционно-издательский дом РосНОУ, 2018. – 432 с.
4. Шестакова И.Г. Человеческий капитал в цифровую эпоху. - Научный журнал НИУ ИТМО. Серия Экономика и экологический менеджмент, 2018. № 1. С. 56-63.
5. Будущее рынка труда. Противоборство тенденций, которые будут формировать рабочую среду в 2030 году. [Электронный ресурс] - URL: www.pwc.ru/workforce2030 (Дата обращения: 10.01.2021).
6. Главные профессии 2025 года. [Электронный ресурс] - URL: <http://ideanomics.ru/articles/5496> (Дата обращения: 10.01.2021).
7. Цифровая экономика: как будет меняться рынок труда с 2018 по 2025 годы. [Электронный ресурс] - URL: http://neohr.ru/kadrovyevoprosy/article_post/tsifrovaya-ekonomika-kak-budet-menyatsya-rynoktruda-s2018-po-2025-gody (Дата обращения: 11.01.2021).
8. Как изменится рынок труда в ближайшие 20 лет: какие профессии исчезнут. [Электронный ресурс] - URL: https://informatio.ru/news/society/job/kak_izmenitsya_rynok_truda_v_blizhaysh_ie_20/ (Дата обращения: 13.01.2021).
9. Жиленкова Е.П., Буданова М.В. Кадры в цифровой экономике: обзор аспектов развития // Статистика в цифровой экономике: обучение и использование: материалы международной научно-практической конференции. Санкт-Петербургский государственный экономический университет: Санкт-Петербург. – 2018. – С. 120-122.

