

Научная статья
УДК 331.5
doi: 10.47598/2078-9025-2023-1-58-9-15

РАЗВИТИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Полина Игоревна Ананченкова^{1✉}, Елена Владимировна Мореева²,
Елена Вадимовна Дианина³

¹Академия труда и социальных отношений, Москва, Россия, ananchenkova@yandex.ru✉,
<http://orcid.org/0000-0003-1791-1292>

²Российский государственный университет имени А. Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство),
Москва, Россия, emoreeva@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0001-9386-8797>

³Государственный университет управления, Москва, Россия, elena-dianina@yandex.ru,
<http://orcid.org/0000-0002-6813-7359>

Аннотация. В статье рассмотрены основные направления развития рабочей силы в условиях цифровизации социально-трудовых отношений. Автором определены тенденции и перспективы формирования трудового законодательства, направленные на защиту уязвимых категорий рабочей силы. Современный этап развития рабочей силы на отечественном рынке труда характеризуется сложным характером социально-экономических отношений, отсутствием стабильной динамики устойчивого экономического роста и нарастанием проблем, присущих экономике в условиях режима ограничений. В настоящее время продолжается формирование трудового законодательства, необходимость трансформации которого обозначилась в предыдущие три года в связи с проблемами, возникшими в компаниях в связи с распространением «удаленного» и гибкого форматов взаимодействия между работодателем и работником и цифровизацией российских секторов экономики. В этой связи остро встала необходимость на законодательном уровне упорядочения регулирования режима труда при переводе работников на удаленный формат работы, координации задач со стороны руководства, и приобрел актуальность мониторинг деятельности рабочей силы. Цель настоящей работы заключается в выявлении факторов, влияющих на развитие рабочей силы в современных условиях перехода к цифровым технологиям. Сделан вывод о том, что цифровизация социально-трудовых отношений представляет собой сложный процесс, сопровождающийся необходимостью оснащения рабочих мест современным цифровым оборудованием и обучением сотрудников навыкам цифровой грамотности. Сегодня спрос на специалистов с новыми цифровыми навыками на отечественном рынке труда ограничен, требуются работники традиционных профессий, а доля отраслей будущего в российской экономике еще крайне мала.

Ключевые слова: цифровизация, рабочая сила, социально-трудовые отношения, режим труда, цифровая грамотность

Для цитирования: Ананченкова П. И., Мореева Е. В., Дианина Е. В. Развитие рабочей силы в условиях цифровизации социально-трудовых отношений // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2023. № 1(58). С. 9–15. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2023-1-58-9-15>.

Research article

WORKFORCE DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

Polina I. Ananchenkova^{1✉}, Elena V. Moreeva², Elena V. Dianina³

¹Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russia, ananchenkova@yandex.ru✉,
<http://orcid.org/0000-0003-1791-1292>

²A. N. Kosygin Russian State University (Technologies. Design. Art), Moscow, Russia, emoreeva@gmail.com,
<http://orcid.org/0000-0001-9386-8797>

³State University of Management, Moscow, Russia, elena-dianina@yandex.ru,
<http://orcid.org/0000-0002-6813-7359>

Abstract. The article considers the main directions of labor force development in the conditions of digitalization of social and labor relations. The author defines the trends and prospects of the formation of labor legislation aimed at protecting vulnerable categories of the workforce. The current stage of labor force development in the domestic labor market is characterized by the complex nature of socio-economic relations, the lack of stable dynamics of sustainable economic growth and the increasing problems inherent in the economy under the regime of restrictions. Currently, the formation of labor legislation is continuing, the need for transformation of which was identified in the previous three years in connection with the problems that arose in companies in connection with the spread of "remote" and flexible formats of interaction between employer and employee and the digitalization of the Russian sectors of the economy. In this regard, there is an urgent need at the legislative level to streamline the regulation of the labor regime when transferring employees to a remote work format, coordination of tasks on the part of management, and monitoring of the activities of the workforce has become relevant. The purpose of this work is to identify the factors influencing the development of the workforce in modern conditions of transition to digital technologies. It is concluded that the digitalization of social and labor relations is a complex process, accompanied by the need to equip workplaces with modern digital equipment and train employees in digital literacy skills. Today, the demand for specialists with new digital skills in the domestic labor market is limited, workers of traditional professions are required, and the share of future industries in the Russian economy is still extremely small.

Keywords: digitalization, labor force, social and labor relations, labor regime, digital literacy

For citation: Ananchenkova P. I., Moreeva E. V., Dianina E. V. Workforce development in the context of digitalization of social and labor relations. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social`ny`x texnologij) = Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2023;(1(58)):9–15. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2023-1-58-9-15>.

Современный этап развития рабочей силы на отечественном рынке труда характеризуется сложным характером социально-экономических отношений, отсутствием стабильной динамики устойчивого экономического роста и нарастанием проблем, присущих экономике в условиях режима ограничений.

В настоящее время продолжается формирование трудового законодательства, необходимость трансформации которого обозначилась в предыдущие три года в связи с проблемами, возникшими в компаниях в связи с распространением «удаленного» и гибкого форматов взаимодействия между работодателем и работником и цифровизацией рос-

сийских секторов экономики. В этой связи остро встала необходимость на законодательном уровне упорядочения регулирования режима труда при переводе работников на удаленный формат работы, координации задач со стороны руководства и приобрел актуальность мониторинг деятельности рабочей силы.

Отечественным компаниям в условиях цифровизации социально-трудовых отношений предстоит сместить акценты в сторону совершенствования системы профессиональной подготовки кадров для обеспечения эффективности использования цифровых технологий в производственном процессе [1].

Тема исследования представляет актуальность в связи с тем, что сегодня на отечественном рынке труда происходит трансформация социально-трудовых отношений, вызванная цифровизацией экономических отраслей и масштабированием цифровых технологий для осуществления деятельности хозяйствующими субъектами [2].

Целью настоящей работы поставлено выявление факторов, влияющих на развитие рабочей силы в современных условиях перехода к цифровым технологиям.

Авторами использованы научные работы российских авторов, рассматривающих тенденции формирования трудового законодательства и трансформационные процессы в системе социально-трудовых отношений под воздействием цифровизации [1, 3, 5], материалы доклада Восточно-экономического форума «Будущее рабочих мест 2020» [2] и данные опроса, проведенного аналитиками компании-разработчика HRTech-решений и отраженного в исследовании «HR-шторм. Часть 2. Вызовы второй половины 2022 и планы на 2023» [4]. В работе были использованы системный подход, методы сравнительного анализа статистических данных и экспертных оценок результатов социологических исследований.

Система социально-трудовых отношений является системообразующим элементом в экономике государства и охватывает несколько сегментов: рынок труда, систему социальной защиты и социального обеспечения, медицинское, социальное и пенсионное страхование, социальное партнерство, систему профессиональной подготовки и переподготовки и повышения квалификации кадров [1].

Активное развитие цифровых технологий и цифровизация экономики, наряду с вспышкой пандемии, ускорили преобразовательный процесс на рынке труда. Ранее экономисты предсказывали возможную потерю рабочих мест из-за внедрения новых технологий как общемировой тренд. Эксперты подсчитали, что «новые рабочие места должны были появляться гораздо медленнее, чем предполагалось, а старые рабочие места начнут исчезать, напротив, значительно быстрее» [2]. Однако теперь на передний план вышел экономический кризис.

Цифровизация — это, пожалуй, один из ключевых трендов современности, прямо влияющих на сферу социально-трудовых отношений, рабочую силу и занятость населения в странах и регионах, а «переход от индустриального к постиндустриальному периоду развития общества, от Экономики 3.0 к Экономике 4.0, именуемой в экономической науке цифровой экономикой, естественно, наложил отпечаток на современный рынок труда и социально-трудовые отношения» [3].

Цифровизация сферы социально-трудовых отношений изменила характер взаимодействия между государством, работниками и работодателями, потребовав пересмотреть гарантии в отношении уязвимых категорий работников, таких как женщины, имеющие ребенка до трех лет, многодетные семьи, семьи, имеющие ребенка-инвалида и т. п. В этой связи встали вопросы и социально-правовой защиты работников предпенсионного возраста.

Глобальный рынок труда переживает трансформацию, в условиях цифровизации некоторые профессии заменяются автоматизированными системами или компьютерными программами. В настоящее время конкурентоспособная на рынке труда рабочая сила должна обладать набором гибких компетенций, которые способны быстро трансформироваться под требования конкретного вида деятельности, быть эластичными с точки зрения приспособляемости к постоянно обновляемым условиям труда.

Исходя из повестки дня для Индустрии 4.0, ясно, что для ее реализации требуется очень широкий спектр навыков. Они возникают по всей цепочке создания стоимости — как на операционном, так и на вспомогательном уровнях, и варьируются от инфраструктуры фирмы до системного проектирования, моделирования и управления производственными операциями до навыков взаимодействия с людьми. Во многих отношениях конвергенция информационных технологий, производства, технологий автоматизации и программного обеспечения требует разработки принципиально нового подхода к обучению специалистов.

Предполагается, что роли сотрудников изменятся с точки зрения содержания, рабочих процессов и рабочей среды. Работа в индустрии 4.0 влияет на гибкость, рабочее время,

здоровье, демографию и личную жизнь. Это означает значительную трансформацию рабочих мест и профилей навыков. В производстве больше не будет традиционного четкого разделения труда. Появятся новые операционные и организационные структуры, требующие большего принятия решений, координации, контроля и проч.

Также возникнет необходимость в координации между виртуальными и реальными машинами и установками в системах управления производством.

В целом это означает, что ко всем сотрудникам предъявляются значительно более высокие требования с точки зрения сложности управления, более высокого уровня абстракции и решения проблем. Ожидается, что сотрудники будут действовать в большей степени по собственной инициативе, обладать отличными коммуникативными навыками и уметь самостоятельно организовывать свою работу. Потенциально это означает, что есть возможности для существенного расширения и обогащения рабочих мест, увеличения заработка, а также повышения гибкости рабочего времени, улучшения баланса между работой и досугом и в целом расширения возможностей.

Кроме того, существуют возможности для повышения индивидуальной ответственности, децентрализации руководства и управленческих подходов, обеспечивающих большую свободу в принятии решений, вовлечении и регулировании рабочей нагрузки, что приводит к расширению полномочий сотрудников, смещению организации работы в более тейлористскую форму, к более целостным и социально-техническим методам организации труда.

Однако, в связи с этими изменениями есть вероятность возникновения напряженности, вызовов и угроз. Например, при непрерывной работе в цифровой среде возникает чувство потери собственного опыта из-за дематериализации рабочих процессов, что может привести к отчуждению и чувству потери контроля. Это также может привести к переутомлению, снижению производительности и снижению креативности в пользу «процесса». В подобных условиях может наблюдаться усиление поляризации между высококвалифицированными административными и функциональными

работниками, а также разрушение барьеров между домашней и рабочей жизнью, что негативно сказывается на физическом и психическом здоровье.

Существует также угроза численности персонала: для неквалифицированных работников будет доступно меньше простых ручных задач, что может привести к социально неприемлемым результатам и помешать внедрению отраслевого стандарта 4.0. Экономика может стать все более зависимой от новых и более гибких форм занятости и типов работников, таких как «облачные работники».

Не следует также недооценивать изменения в требованиях к управленческим навыкам. Внутри предприятия кто-то должен разрабатывать соответствующие процессы и управлять ими, а также задействованным персоналом. За пределами предприятия новые типы отношений между предприятиями (поставщиками, клиентами и конкурентами), которые стали практически интегрированными — которые могут включать беспрецедентный уровень прозрачности и открытости — также должны быть созданы и эффективно управляться.

Трендом 2022 года, обусловленным началом специальной военной операции и введением санкционных ограничений, стало усиление регулирования трудовых отношений не законодательными актами, а с помощью принятия нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти.

В исследовании, проведенном аналитиками компании-разработчика HRTech-решений в ноябре 2022 г., в котором приняли участие более 300 представителей компаний, среди которых рекрутеры, менеджеры по кадрам, HRD и руководители компаний малого (24%), среднего (20%) и крупного бизнеса (56%), отмечается, что главной задачей HR-специалистов в 2022 году оказался подбор рабочей силы (40% опрошенных). Одним из направлений работы с кадрами, представляющим сложность, респонденты назвали поиск топ-менеджеров и высококвалифицированных сотрудников, поиск замены неэффективным работникам и быстрое закрытие сразу большого числа вакантных должностей. Второй по сложности HR-задачей стало удержание персонала. 27% респондентов заявили, что в ушедшем году им было важно сохранить

трудоустройству и его доверие к работодателю. Также организации были заняты улучшением условий на рабочих местах, налаживанием коммуникации, разработкой новых подходов к мотивации и стимулированию персонала. Немаловажное значение принадлежит и массовой релокации: в 17 % предприятий трудятся соотечественники, переехавшие в другие страны, а у 7 % имеются уволившиеся в связи с переездом коллеги. Положительным трендом является реализация в 2022 году у 11 % работодателей мероприятий по обучению персонала, что объясняется стремлением устранить недостаток в квалифицированных кадрах, желанием удержать тех работников, кто хочет развиваться, и необходимостью повышать эффективность деятельности всей компании в условиях цифровизации социально-трудовых отношений. С этой же целью 10 % респондентов проводили оптимизацию бизнес-процессов: в одних случаях — пересматривая механизмы командного взаимодействия и организационную структуру, в других — прибегая к сокращению штата.

Таким образом, можно проследить четыре направления тенденций и перспектив развития рабочей силы в условиях цифровизации социально-трудовых отношений:

1) Дальнейший процесс цифровизации сферы социально-трудовых отношений. Так, вместе с применяющимися в настоящее время нормативными правовыми условиями социально-трудовых отношений (например, введение электронного документооборота), ушедший 2022 год отмечен переходом на электронное оформление и выплату пособий по временной нетрудоспособности.

2) Законодательное закрепление обеспечения защиты интересов отдельных уязвимых категорий работников на повышение уровня социальной защиты. В частности, 1 января 2023 г. был увеличен минимальный размер оплаты труда до 16 242 руб. и изменен порядок его расчета. При этом величина МРОТ служит своего рода социальной гарантией при условии, что она на 3 % выше прожиточного минимума трудоспособного гражданина.

3) Влияние специальной военной операции и санкционных ограничений в части трудовых отношений. Федеральный закон от 7 октября 2022 года № 376-ФЗ определил порядок

приостановления трудового договора для мобилизованных граждан на период мобилизации. Трудовое законодательство дополнено ст. 351.7, которая обеспечивает трудовые права работников, подлежащих призыву на военную службу по мобилизации или заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач Вооруженных сил Российской Федерации. Важно отметить, что введенные поправки имеют обратную силу и распространяются на правоотношения, начиная с даты начала частичной мобилизации.

4) Усиление регулирования трудовых отношений подзаконными актами. В связи с необходимостью оперативного реагирования в быстроменяющихся условиях, связанных с ограничениями с учетом пандемии коронавирусной инфекции, частичной мобилизации, введения антироссийских санкций, законодательство не всегда успевало отреагировать на реалии текущего времени, поэтому Правительством Российской Федерации были определены полномочия, касающиеся своевременного издания нормативных правовых актов в сфере социально-трудовых отношений.

В целом, говоря о выборе HR-стратегии развития рабочей силы в условиях цифровизации социально-трудовых отношений российскими работодателями на текущий год, ответы респондентов распределились следующим образом (рис. 1).

В ближайшей перспективе стремительные темпы внедрения цифровых технологий в социально-трудовую сферу останутся на неизменном уровне, а в некоторых отраслях экономики, скорее всего, еще больше ускорятся. Повышенный интерес бизнес-структуры сегодня проявляют к сфере BigData, технологиям электронной коммерции, виртуальной реальности и иным инновационным технологическим разработкам.

По прогнозам экспертов, представленным в отчете газеты «Ведомости» под названием «Каким будет рынок труда в 2025 году», к 2025 году скорость выполнения задач людьми и машинами сравняется, а дальнейшее технологическое развитие обеспечит автоматизированным системам еще большую скорость решения задач. «Поэтому 84 % работодателей уже сегодня нацелены на цифровизацию большинства производственных процессов, вклю-

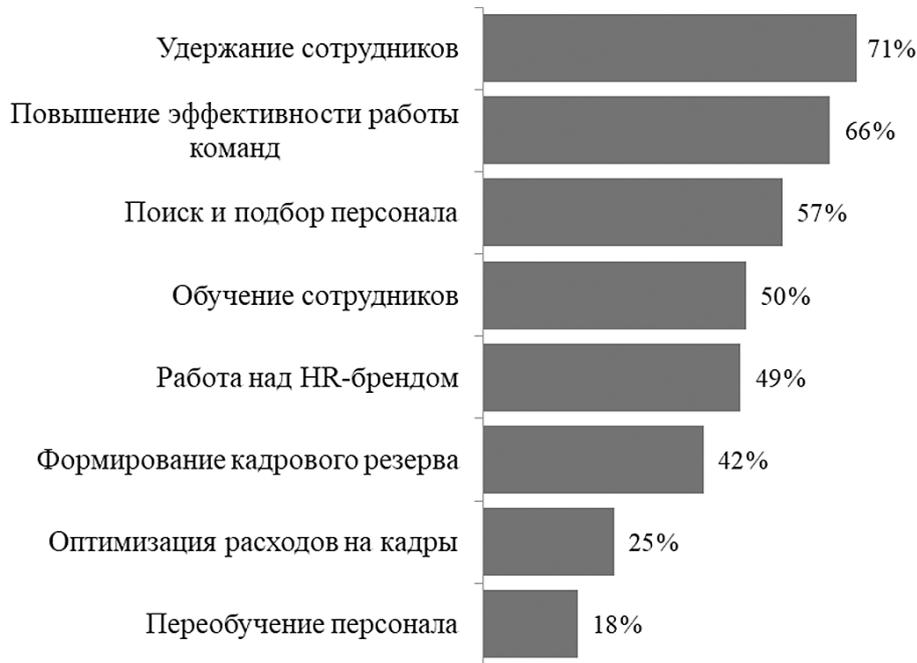


Рисунок 1 — HR-стратегии развития рабочей силы у российских работодателей [5]

Figure 1 — HR workforce development strategies from Russian employers [5]

чая расширение масштабов дистанционных режимов работы. Потенциально на удаленный формат работы можно перевести 44% рабочей силы, и это результаты не только цифровизации, но и опыта приспособления в условиях ограничительных мер пандемии» [2].

Пандемия и режим ограничений доказали, что новые гибридные форматы работы можно использовать в гораздо большей степени, чем это было раньше, но все же еще большая часть руководителей находится в сомнениях, не признавая, что в условиях дистанционной работы можно не только не потерять производительность труда, но и повысить эффективность производственного процесса. 78% менеджеров высшего звена не ждут позитивного влияния от набирающего популярность способа взаимодействия на производительность труда.

Необходимо признать, что работодателям придется массово обучать сотрудников цифровой грамотности и деятельности в условиях цифровизации социально-трудовых отношений. Современные работодатели уверены, что более трети их персонала нуждается в формировании новых компетенций, что обуславливает потребность в создании постоянно действующих корпоративных систем переобуче-

ния и повышения квалификации. Основными навыками, которые будут необходимы работникам к 2025 году, являются: критическое мышление, умение анализировать и находить комплексное решение проблем, навыки самоуправления и активного обучения, стрессоустойчивость и гибкость [2].

Следует отметить, что возможности для профессиональной переподготовки в настоящее время разнообразились как с точки зрения тематического содержания, так по формам и технологиям обучения. Стремительно распространяются форматы дистанционного и мобильного обучения, смешанного и совместного.

Работники, которым в ожидаемом будущем грозит потеря работы из-за кризисной ситуации в экономике и из-за отсутствия необходимых компетенций в условиях цифровизации секторов экономики, должны оперативно отреагировать на вызовы рынка труда и самостоятельно обеспечить себе необходимый уровень актуальных профессиональных навыков. В тоже время работники, которые сохранят свои позиции в профессии, вероятнее всего, в течение ближайших пяти лет поймут, что их владение необходимыми навыками для продолжения работы в профессии составляет не более 40%. А это означает, что шансы решить с помощью пере-

подготовки проблемы поиска новой работы или сохранения старой, сокращаются.

Исследование направлений развития рабочей силы в условиях цифровизации социально-трудовых отношений позволило заключить, что цифровизация социально-трудовых отношений представляет собой сложный процесс, сопровождающийся необходимостью для современных работодателей оснащения рабочих мест современным цифровым оборудованием

и обучением сотрудников навыкам цифровой грамотности. Однако, пока спрос на специалистов с новыми цифровыми навыками на отечественном рынке труда ограничен, и сегодня, в основном, требуются специалисты традиционных профессий, а доля отраслей будущего в экономике еще крайне мала. Существуют как положительные, так и отрицательные факторы цифровизации для социально-трудовых отношений [5].

Список источников

1. Черноножкина Н. В. Трансформация социально-трудовых отношений в условиях цифровизации экономики // Московский экономический журнал. 2022. № 6. С. 699–710.
2. Каким будет рынок труда в 2025 году // Ведомости : сайт. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/10/26/844639-rinok-truda>. Дата публикации: 26.10.2020.
3. Томашевский К. Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2020. Т. 11, № 2. С. 398–413.
4. Переломный момент. Как российские компании справились с HR-вызовами 2022 года // Поток : блог для рекрутеров и HR. URL: <https://talenttech.ru/blog/hr-research/hr-strategy-2022-2023>
5. Козлова Е. И. Влияние цифровизации на рынок труда // Вестник Челябинского государственного университета. 2020. № 10 (444). С. 70–77.

References

1. Chernonozhkina N. V. Transformation of social and labor relations in the conditions of digitalization of the economy. *Moskovskij e`konomicheskij zhurnal = Moscow Economic Journal*. 2022;(6):699–710. (In Russ.).
2. What will be the labor market in 2025. *Vedomosti: site*. (In Russ.). Available from: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/10/26/844639-rinok-truda>. Date of publication: October 26, 2020.
3. Tomashevsky K. L. Digitalization and its impact on the labor market and labor relations (theoretical and comparative legal aspects). *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta = Bulletin of St. Petersburg University*. 2020;(11(2)):398–413. (In Russ.).
4. The turning point. How Russian companies coped with the HR challenges of 2022. *Potok: blog for recruiters and HR*. (In Russ.). Available from: <https://talenttech.ru/blog/hr-research/hr-strategy-2022-2023>
5. Kozlova E. I. The impact of digitalization on the labor market. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Chelyabinsk State University*. 2020;(10 (444)):70–77. (In Russ.).

Информация об авторах

П. И. Ананченкова — кандидат экономических наук, кандидат социологических наук, доцент, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом;
Е. В. Мореева — кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры социологии;
Е. В. Дианина — старший преподаватель кафедры управления персоналом.

Information about authors

P. I. Ananchenkova — Candidate of Science (Economics), Candidate of Science (Sociological), Associate Professor, Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management;
E. V. Moreeva — Candidate of Science (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Sociology;
E. V. Dianina — Senior Lecturer of the Department of Personnel Management.

Статья поступила в редакцию 10.03.2023; одобрена после рецензирования 20.03.2023; принята к публикации 24.03.2023.

The article was submitted 10.03.2023; approved after reviewing 20.03.2023; accepted for publication 24.03.2023.