

Функционирование рынка труда в условиях цифровой экономики: теоретические и прикладные аспекты

Е.Г. Грудистова

Братский государственный университет, ул. Макаренко, 40, Братск, Россия
diplombgu@mail.ru

Статья поступила 20.01.2022, принята 27.02.2022

Одним из основных элементов любой экономической системы является рынок труда. Он не только обеспечивает куплю-продажу рабочей силы, но и создает условия для развития общества, в том числе для цифровых преобразований. Рынок труда хоть и исследуется на протяжении нескольких веков, однако до сих пор его теория и практика остаются не до конца изученными. Еще больше вопросов породил переход к постиндустриальной стадии развития общества и к цифровой экономике. В этой связи объектом исследования явился рынок труда и процессы, протекающие на нем, а предметом – проблемы, связанные с адаптацией рынка труда к цифровой экономике. Проведенное изучение теоретических и методологических подходов к объяснению сущности рынка труда, особенностей его функционирования в современных условиях, анализ и синтез данных официальной статистики о положении на рынке труда в Иркутской области позволили обнаружить существующие проблемы и предложить направления по их преодолению. В статье рассматриваются характеристики рынка труда как экономической категории, указываются его особенности, дано авторское видение сущности данного подвида рынка в условиях цифровизации социально-экономических отношений. Представлены наиболее востребованные профессии и требования к компетенциям, которыми должен обладать специалист на рынке труда. Отражено состояние спроса на рабочую силу на рынке труда Иркутской области, выявлена проблема неготовности регионального рынка труда к цифровым преобразованиям. Для развития цифровой экономики на рынке труда обоснована целесообразность модернизации системы образования и повышение внимания к социальным дисциплинам и дисциплинам области информационно-коммуникационных технологий; постоянного контроля над развитием у обучающихся, в том числе коммуникативной компетенции; активной пропаганды ценности «самообразование в течение всей жизни»; управленческого воздействия на процесс цифровых преобразований рынка труда. Представлена авторская модель, включающая основные этапы и содержание данного процесса.

Ключевые слова: рабочая сила, спрос, постиндустриальная стадия, профессии, система подготовки кадров, компетенции, конкурентоспособность специалиста.

Functioning of the labor market in the conditions of the digital economy: theoretical and applied aspects

E.G. Grudistova

Bratsk State University; 40, Makarenko St., Bratsk, Russia
diplombgu@mail.ru

Received 20.01.2022, accepted 27.02.2022

One of the main elements of any economic system is the labor market. It not only provides for the sale and purchase of labor, but also creates conditions for the development of society, including digital transformations. Although the labor market has been studied for several centuries, its theory and practice are still not fully understood. Even more questions have been raised by the transition to the post-industrial stage of development of society and to the digital economy. In this regard, the object of the study is the labor market and the processes taking place on it, and the subject is the problems associated with the adaptation of the labor market to the digital economy. The study of theoretical and methodological approaches to the explanation of the nature of the labor market, the characteristics of its operation in modern conditions, the analysis and synthesis of these official statistics on the situation in the labor market in the Irkutsk region have made it possible to detect existing problems and offer areas for overcoming them. The article discusses the characteristics of the labor market as an economic category, its features are indicated, the author's vision of this subspecies of the market in the conditions of digitalization of socio-economic relations is given. The most popular professions and the requirements for the competencies, which the specialist in the labor market should possess, are presented. The state of demand for labor in the labor market of the Irkutsk region and the problem of unpreparedness of the regional labor market to digital transformations have been revealed. To develop a digital economy in the labor market, the feasibility of modernizing the education system and increased attention to social disciplines and disciplines of the information and communication technologies are substantiated. The continuous development of development among students, including communicative competence, active promotion of the value of "self-education throughout life", management impact on the

process of digital labor transformations of the labor market are necessary. The author's model, including the main stages and content of the process, are presented.

Keywords: labor force, demand, post-industrial stage, professions, personnel training system, competencies, specialist competitiveness.

Рынок труда занимает основное место в любой экономике, так как здесь соединяются человеческий фактор производства и все остальные. Процессы, протекающие на рынке труда, играют решающую роль в развитии всего общества, и особенно, если речь идет о цифровом обществе. Однако прежде чем говорить об особенностях цифровизации рынка труда, следует вспомнить, что собой представляет данный рынок.

Как пишет В.Ю. Лапшин, «Несмотря на большое количество исследований, разработанность теории рынка труда, ее связь с практикой нельзя признать достаточной» [1, с. 70]. В доказательство данного тезиса он приводит достаточно большое количество подходов к определению сущности рынка труда и реализуемого на нем товара – от классических интерпретаций, представленных еще А. Смитом и Д. Рикардо, до современных представлений о системе статистических показателей, учитывающих все аспекты жизнедеятельности общества, в том числе функционирование рынка труда. Сказанное предопределяет необходимость при разработке мер по цифровизации процессов на данном рынке учета следующих обстоятельств.

Во-первых, традиционно под рынком понималось место, где совершаются сделки купли-продажи. Однако конец XX века заставил по-новому взглянуть на роль места: развитие информационно-коммуникационных технологий привело к тому, что место как географическая точка утратило свое значение – сделки можно осуществлять в любом месте, даже если продавца и покупателя разделяют десятки тысяч километров. Главное, чтобы эти продавец и покупатель были как таковые. Поэтому еще много десятилетий назад всемирно известный классик маркетинга Ф. Котлер обозначил под рынком «совокупность реальных и потенциальных потребителей» [2].

Необходимо отметить, что развитие рынка предполагает появление иных, кроме покупателя и продавца, субъектов. Это посредники, помогающие исследовать рынок, реализовывать товары, осуществлять их транспортировку и временное складирование (маркетинговые, сбытовые, транспортные, заготовительные и иные подобные компании); финансовые и страховые организации, обеспечивающие субъектов капиталом и осуществляющие финансовые операции и страхование сделок; государственные органы, в том числе налоговые службы и службы статистики,

предписывающие нормы ведения бизнеса, контролирующие соблюдение законодательства, собирающие и обрабатывающие статистическую информацию. Для рынка труда значима также деятельность государственной службы занятости населения и частных агентств по найму персонала. Перечисленные организации активно взаимодействуют и сотрудничают друг с другом, следовательно, необходимо расширить трактовку рынка и обозначить вступление многих субъектов во взаимоотношения на рынке труда.

Во-вторых, критерием разделения рынка на различные виды выступает товар, реализуемый на конкретном рынке. В нашем случае можно предположить, что на рынке труда товаром выступает труд. В уже упомянутой статье Лапшина В.Ю. именно труд рассматривается как товар. Но труд есть «деятельность по преобразованию предметов природы в вещь, необходимую для удовлетворения потребностей» [3, с. 137]. То есть труд – это действие, процесс, а положить действие на прилавок для реализации невозможно. Поэтому большая часть исследователей [3, 4 и др.] склоняются к тому, что товаром на рынке труда выступает рабочая сила как потенциальная способность человека к труду. И это в индустриальном обществе правильно: покупатель рабочей силы (работодатель) приобретает способность продавца рабочей силы (наемного работника) участвовать в производственном процессе.

Справедливости ради отметим, что есть еще одна точка зрения на товар, реализуемый на данном рынке (см., например, [5]). Этим товаром являются трудовые ресурсы. Безусловно, данная точка зрения имеет право на существование, ибо если материальные ресурсы реализуются на рынке материальных ресурсов, то трудовые по аналогии – на рынке трудовых ресурсов. Правда здесь следует уточнить, что трудовые ресурсы – это категория, используемая в целях учета. Поэтому к трудовым ресурсам в статистике относится население трудоспособного возраста, за исключением неработающих инвалидов, а также лица старше и моложе трудоспособного возраста, участвующие в процессе производства. Однако практика показывает, что не все здоровое население трудоспособного возраста участвует в производственных процессах – есть лица, которые по ряду объективных и субъективных причин не желают этого. Таких лиц, согласно методологии Международной организации труда относят к категории «экономиче-

ски неактивное население», которой противопоставляется категория «экономически активное население», включающая занятых и безработных. Поэтому, на наш взгляд, если речь идет об управлении рынком труда, а значит о повышении экономической и иной активности граждан, то можно рассматривать трудовые ресурсы как товар. Если же производится анализ процессов взаимодействия субъектов на рынке труда, то использование термина «трудовые ресурсы» не совсем корректно, так как, например, лица, которых называют людьми «без определенного места жительства», ни в какие процессы взаимодействия с субъектами рынка труда не вступают.

В этой связи, как уже было отмечено, термин «рабочая сила как товар на рынке труда» в индустриальном обществе является более правильным. Что изменилось в постиндустриальную эпоху – скажем позже.

В-третьих, купля-продажа рабочей силы на рынке труда аналогична аренде любого физического объекта, а потому именуется наймом. Однако найм и использование данного товара специфичны. Сюда входят такие особенности, как:

- невозможность заранее, до начала использования, определить качество рабочей силы. Наличие документов, подтверждающих образование и квалификацию наемного работника, не гарантирует высокую результативность его труда, так как последняя определяется, в том числе, мотивацией человека, его нравственными качествами, приверженностью к организации, в которой он трудится, и многими другими социальными аспектами;

- невозможность заблаговременного приобретения рабочей силы. Такое приобретение невыгодно работодателю, так как, например, наняв высококвалифицированного специалиста до момента, когда его услуги потребуются, придется за все время бездействия выплачивать ему заработную плату, платить страховые взносы, нести иные расходы. Если же время бездействия будет растягиваться, то это чревато утратой профессиональных навыков нанятым заблаговременно работником;

- неизнашиваемость рабочей силы в традиционном понимании термина «износ вследствие эксплуатации». Так, если износ любого иного объекта по мере эксплуатации увеличивается и достигает в итоге 100%, то эксплуатация рабочей силы (в период трудоспособности человека) приводит к росту опыта, навыков, умений, и, как следствие, производительности труда. Однако здесь есть нюанс, связанный с тем, что рост указанных характеристик возможен лишь при наличии желания работника «быть в тренде», то есть получать новые знания, изучать новейшие технологии и применять их на своем рабочем месте. А для этого необходима определенная работа со сторо-

ны работодателя и других субъектов рынка по повышению мотивации персонала и его заинтересованности в результатах труда;

- невозможность отчуждения рабочей силы от ее носителя. В отличие от работоторговли наемный работник остается свободным, его использование работодателем подчиняется действующим в обществе правовым нормам и принципам морали, а собственник имеет возможность распоряжаться своей способностью к труду по своему усмотрению. Это требует, с одной стороны, дополнительного контроля выполнения норм труда со стороны работодателя, а с другой – создания условий, повышающих преданность работника к данной организации и его заинтересованность в работе на благо организации и свое личное благо;

- процессы найма и использования рабочей силы довольно жестко регламентированы действующим законодательством. Следовательно, применять запрещенные технологии (дискриминация, стговор, недобросовестная конкуренция и т.п.) невозможно. Однако вследствие экономической мощи сила на стороне работодателя. Поэтому на рынке труда огромное значение отводится государственным органам. Государство защищает интересы наемных работников и безработных, обеспечивает социальную справедливость. Данное обстоятельство подчеркивается в уже упомянутой работе [1, с. 74].

Это основные особенности рынка труда, признаваемые всеми исследователями. Они, как было сказано выше, имели большое значение в индустриальной экономике. В современных условиях они не утратили своего смысла, но дополнились рядом новых аспектов.

Так, постиндустриальная, или более современным языком, информационная экономика поставила во главу угла не только и не столько информацию, сколько способность получать и использовать ее. Следовательно, сейчас еще большее внимание уделяется рабочей силе, но не потенциальной способности к труду, а функционирующей, действующей, умеющей создавать новые знания и новые технологии, в том числе цифровые.

Технологическая революция, которую мы сейчас переживаем и называем цифровой трансформацией экономики, обеспечила новые возможности для развития человека и всего общества. Как пишет Калужский М.Л., «Революция произошла не только в технологиях производства, но и в сознании участников рынка ... Следствием стало формирование рынка, где покупают и продают результаты труда» [6, с. 5]. Далее он отмечает: в результате цифровых преобразований, использования интернета и облачных технологий рынок труда из обособленной разновидности превратился в рынок, ничем не отличающийся от потреби-

тельского. Трудовые отношения могут быть поставлены в один ряд с любыми другими отношениями купли-продажи [там же].

Как нам представляется, первое положение является абсолютно правильным. Дело в том, что в постиндустриальной экономике производство не требует обязательного присутствия человека. Промышленный интернет, беспроводная связь, технологии виртуальной реальности, искусственный интеллект, биотехнологии и робототехника – эти и другие цифровые технологии, представленные, в том числе в государственной программе «Цифровая экономика Российской Федерации», позволяют получать необходимый результат труда более эффективным по сравнению с традиционным производством способом. Как отмечает Абдулхаирова Э.М., «в эпоху цифровых технологий машинный интеллект значительно расширил возможности замены людей» [7, с. 15]. Это обуславливает возможность и необходимость рассмотрения рынка труда с точки зрения купли-продажи не только потенциальной способности человека к труду, но и результатов функционирующей способности трудиться, а также сопутствующих этому процессу отношений.

В итоге под рынком труда, по нашему мнению, целесообразно понимать совокупность социально-экономических и правовых отношений, возникающих между различными субъектами по вопросам найма и использования рабочей силы и реализации результатов труда.

Однако утверждение Калужского А.М. по поводу идентичности рынка труда и потребительского рынка вряд ли можно считать правильным ввиду специфических особенностей рабочей силы, которые остаются такими же реальными в эпоху цифровых преобразований. А некоторые из них даже усиливаются. Это относится, например, к не изнашиваемости рабочей силы. Дело в том, что цифровые технологии, идущие вперед семимильными шагами, выдвигают перед человеком (наемным работником) требования, которые не всегда соответствуют его профессии [8, с. 32]. Это предопределяет необходимость постоянного повышения знаний, умений, навыков и компетенций людьми, желающими оставаться конкурентоспособными на современном рынке труда.

На необходимость постоянного развития человека акцентируется внимание Глобальной комиссией по вопросам будущего сферы труда Международной организации труда. В своем издании «Работать ради будущего» [9] она отмечает важность увеличения инвестиций в развитие способностей человека, в институты рынка труда, в достойную и стабильную занятость, усиления социальной защиты и ответственности за обеспечение безопасности и гигиены труда. При этом особое

внимание уделяется обучению: «Мы призываем к признанию всеобщего права на обучение в течение всей жизни и созданию эффективной системы обучения в течение всей жизни» [там же, с. 34]. При этом отмечается, что «создание такой системы требует активного участия и поддержки со стороны правительств, работодателей и работников, а также учебных заведений» [там же, с. 35].

Таким образом, большую ответственность в формировании конкурентоспособных людей на рынке труда имеют учебные заведения. Но чтобы эту ответственность выполнять, необходимо первоначально определить, какие специалисты окажутся востребованными, а также, какие навыки и компетенции следует сформировать у обучающихся.

Для ответа на эти вопросы обратимся к материалам Аналитического центра при Правительстве РФ и Автономной некоммерческой организации «Цифровая экономика», в которых представлен перечень перспективных профессий в условиях цифровой экономики. Он включает такие «экзотические» виды деятельности, как «архитектор интернета вещей, биоинформатик, консультант по робототехнике, разработчик киберпротезов, нейроинтерфейсов, тканевый инженер и др.» [10].

Генеральный директор Технополиса «Москва» указывает сферы, в которых имеется высокая потребность в квалифицированных работниках: «работа с большими данными, создание искусственных нейронных сетей, автоматическое распознавание лиц, речи, машинный речевой синтез, машинное обучение, нейросимуляции, проектирование нейроинтерфейсов» [11]. Он также говорит о том, что «технологии с использованием искусственного интеллекта оказывают не на количество рабочих мест, а на содержание профессиональной деятельности» [там же]. В качестве подтверждающего примера им приводится Московский нефтеперерабатывающий завод, где технологии дополненной реальности (AR-очки) стали уже обыденным делом.

Безусловно, указанные сферы активно развиваются и станут в ближайшем будущем основным местом приложения труда. Поэтому для реализации всех государственных программ, обеспечения устойчивого развития нашей страны и обеспечения ее конкурентоспособности в мировом масштабе необходимо наладить подготовку кадров соответствующей современным реалиям квалификации.

Стоит также отметить, что, несмотря на цифровую трансформацию общественной жизни, в целом в России в 2021 году сохранялся высокий спрос на представителей «традиционных» профессий: водителей, менеджеров по продажам, продавцов, бухгалтеров (по данным РИА «Ново-

сти», ссылающегося на рейтинг HeadHunter [12]). Наиболее низким оказался спрос на юристов, главных бухгалтеров, официантов и, что может показаться странным, системных администраторов. Однако низкий спрос на системных администраторов связан с происходящей трансформацией данной профессии. Теперь это не просто ответственность за поддержание в рабочем состоянии и безопасность информационных систем и сетей. Это работа по руководству данными: администрирование (Data admin), хранение (Data custodian), управление (Data steward).

Таким образом, на российском рынке труда постепенно складывается новая система профессий, значимых и обязательных в условиях цифровой экономики.

Интереса ради, хочется оценить ситуацию на региональном рынке труда. Иркутская область – крупнейший регион Сибирского федерального округа (СФО), обеспечивающий страну минеральными, гидроэнергетическими и лесными ресурсами, алюминием, полимерами, нефтепродуктами.

Особенности функционирования рынка труда здесь определяются основной сферой экономики: производство электроэнергии, водоснабжение, лесозаготовки. Согласно данным Министерства труда и занятости Иркутской области, на рынке труда присутствует дефицит кадров: коэффициент напряженности по состоянию на 01.12.2021 г. находится в пределах 0,25, то есть на одного зарегистрированного безработного приходится порядка четырех вакансий [13]. При этом уровень зарегистрированной безработицы снизился в 4,4 раза (с 4,0% на 01.12.2020 г. до 0,9% на 01.12.2021 г.). Это радует, так как безработица – серьезная проблема, способ борьбы с которой за всю историю существования человечества так и не найден. Однако рост уровня безработицы всегда сопровождал научно-технический прогресс, предполагающий замену ручного труда машинным. Такое же высвобождение персонала ожидается и в случае цифровых преобразований – изменение технологий приводит к устареванию профессий и необходимости получения новых навыков и компетенций наемными работниками. По каким же причинам не произошло роста безработицы? И почему имеется товарный дефицит на рынке труда? Возможно, дело связано с неготовностью регионального рынка труда к цифровым преобразованиям.

Действительно, в 2021 году наибольшая потребность рынка труда Иркутской области сохранялась на квалифицированных рабочих «традиционных» профессий: водителей автомобилей, электрогазосварщиков, машинистов бульдозеров,

экскаваторов, бетонщиков, арматурщиков, каменщиков, монтажников строительных конструкций, дорожных рабочих, монтеров пути.

Если рассматривать потребность регионального рынка труда в разрезе видов экономической деятельности, то по состоянию на 01.12.2021 г. наибольшая потребность заявлена работодателями в строительстве (31% от общего количества вакансий). Эта отрасль экономики остается на протяжении многих лет основным «поставщиком» вакантных рабочих мест на региональный рынок труда. По остальным видам экономической деятельности вакансий гораздо меньше (табл. 1). А в области информации и связи, которая в первую очередь связана с цифровизацией, потребность в работниках составляет всего 0,8% от общего количества заявленных работодателями вакантных мест. Это свидетельствует о недостаточной развитости данного сектора экономики в регионе, а, следовательно, о необходимости проведения мероприятий по повышению цифровой составляющей общественно-экономической жизни региона.

Справедливости ради следует отметить, что потребность в работниках в области информатизации и связи в сравнении с предыдущими годами растет. Так доля вакантных мест в этой сфере на 01.12.2020 года составляла всего 0,4% (216 единиц), т.е. за год потребность выросла в 2 раза по структуре и в 2,5 раза по численности. Тем не менее, для развития данной сферы в условиях цифровизации требуется приложить усилия как в плане изменения бизнес-технологий (повышение уровня информационных технологий, ИТ-инфраструктуры, ИТ-управления), так и в области подготовленности кадров к новым условиям работы. А это в свою очередь требует переосмысления подходов к формированию необходимых для востребованности людей навыков и компетенций. Основной упор здесь необходим в области изменения установки профессиональных образовательных учреждений «с обучаем тому, что умеем, на обучаем тому, что требуется» [14, с. 197]. Следовательно, необходимо первоначальное выяснение того, какие компетенции оказываются востребованными в условиях цифровой экономики. Для поиска ответов на данный вопрос можно обратиться, например, к [10]. Здесь представлена информация о том, что необходимо современным специалистам. Это «понимание не только своей области, но и знания, и опыт в смежных сферах; способность работать с большими данными; понимание основ кибербезопасности; способность к непрерывному обучению; высокий эмоциональный интеллект и др.» [10].

Таблица 1. Спрос на рынке труда Иркутской области на 1 декабря 2021 года

Вид экономической деятельности	Количество вакантных мест	% от общего количества вакантных мест
Строительство	21408	31
Административная деятельность	6629	9,6
Обрабатывающие производства	6008	8,7
Транспортировка и хранение	4834	7
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	4696	6,8
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	4074	5,9
Добыча полезных ископаемых	3660	5,3
Образование	3453	5
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование	3108	4,5
Деятельность гостиниц и ресторанов	2831	4,1
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	2417	3,5
Профессиональная, научная и техническая деятельность	2210	3,2
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1519	2,2
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	552	0,8
Деятельность в области информации и связи	552	0,8
Водоснабжение: водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	345	0,5
Деятельность домашних хозяйств как работодателей; недифференцированная деятельность частных домашних хозяйств по производству товаров и оказанию услуг для собственного потребления	207	0,3
Деятельность в области культуры, спорта, организация досуга и развлечений	207	0,3
Предоставление прочих видов услуг	207	0,3
Финансовая и страховая деятельность	138	0,2
ИТОГО	69057	100

Источник: [13]

Стоит отметить, что различными исследователями в области экономики, менеджмента и IT осуществляются попытки систематизировать навыки и компетенции, востребованные в современных условиях. При этом говорится о том, что они должны обладать особым мышлением и способностью генерировать идеи, анализировать ситуацию и оценивать экономические последствия деятельности. Подробно представлены подходы к определению востребованных в условиях цифровизации компетенций в работе [15].

Интерес представляет изложенная в статье [16] классификация навыков, которые наиболее значимы в нашем обществе: когнитивные, технические, социально-поведенческие. То есть человек должен знать (получать, накапливать информацию и создавать новые знания), уметь (интерпретировать информацию и действовать), взаимодействовать (налаживать контакты и передавать информацию).

Есть и другие важные для управления процессами формирования конкурентоспособных на современном рынке труда специалистов подходы.

Например, Патрусова А.М. выделяет 4 группы необходимых способностей:

- навыки решения профессиональных задач в конкретной предметной области,
- личностные особенности человека, необходимые для работы в коллективе,
- цифровые навыки, обеспечивающие возможность использовать современные технологии,
- силовые навыки, необходимые для личной жизни [17].

Необходимо отметить, что во всех исследованиях подчеркивается важность способности людей получать и использовать знания, а также налаживать социальные связи и сотрудничать при решении любых задач. Правда, проблема в том, что методика развития данных способностей у человека в настоящее время отсутствует. Равно как не существует практически проверенных способов управления процессами внедрения цифровых технологий в какую-либо сферу нашей жизни, тем более в область рынка труда. В этой связи нами предпринята попытка обосновать следующие аспекты.

Во-первых, целесообразна модернизация системы образования, в частности, повышение внимания к изучению социальных дисциплин, ориентированных на формирование тех коммуникативных навыков и компетенций, что предписываются Федеральными государственными образовательными стандартами (так называемыми ФГОС 3++). Дело в том, что организации системы профессионального образования являются тем субъектом рынка труда, который в большей степени несет ответственность за выпускаемый на рынок труда продукт – рабочую силу. Именно при сочетании традиционного и активного обучения возможно развитие коммуникативных способностей человека, т.е. его умения:

- передавать информацию другим лицам (устно, письменно, с помощью современных информационно-коммуникационных технологий),
- улавливать эмоции и чувства собеседника (с тем, чтобы построить конструктивный диалог),
- воспринимать ценности и различия национальной и этнической культуры, которая в первую очередь влияет на поведение человека во всех сферах его жизнедеятельности и на его мотивацию к развитию цифровых компетенций и использованию соответствующих технологий,
- применять подходящие средства коммуникации для решения конкретных профессиональных задач.

Более подробная информация о коммуникативной компетенции, ее составляющих и значении для успешной деятельности на рынке труда представлена нами в работе [18].

И, конечно, в наше время любые образовательные программы должны включать дисциплины области информационно-коммуникационных технологий. Без развития у обучающихся умения уверенно использовать современные ИКТ невозможна подготовка конкурентоспособного специалиста для рынка труда.

Во-вторых, необходим постоянный контроль (в процессе профессионального или производственного обучения) над успешностью развития не только профессиональных компетенций, знаний, умений и навыков, но и коммуникативной компетенции, а также уровня эмоционального интеллекта обучающихся. Если профессиональные компетенции контролируются и оцениваются в соответствии с предписываемыми профессиональными образовательными программами требованиями и строго отведенное время в соответствии с графиком образовательного процесса, то

коммуникативные компетенции и эмоциональный интеллект могут оцениваться разными способами, в том числе на основе известных методик. К таким методикам относятся, например, методика А.В. Лазукина в адаптации Н.Ф. Калина [19] на исследование проблем самоактуализации личности, тест Н. Холла на оценку уровня эмоционального интеллекта EQ [20] и др. Осуществление данного контроля поможет вовремя выявлять «узкие места» и реализовывать меры по их преодолению. Это, безусловно, отразится как на качестве рабочей силы, выпускаемой на рынок труда (выпускников образовательных учреждений), так и на имидже образовательной организации. Последнее, в свою очередь, связано с мотивацией персонала данной организации полноценно трудиться и, используя в своей работе цифровые технологии, заражать обучающихся желанием постоянно повышать свои компетенции.

В-третьих, значимо внедрение в общественное сознание парадигмы «самообразование в течение всей жизни человека». Развитие цифровых технологий приводит к тому, что однажды полученные навыки быстро устаревают. Это предопределяет необходимость постоянного совершенствования знаний, умений и компетенций человеком, желающим быть востребованным в современных условиях. Следовательно, в умах каждого человека должна поселиться мысль о том, что окончание какого-либо учебного заведения не означает окончание обучения. Это означает лишь начало нового этапа жизни и нового образования. Для успешного внедрения данной парадигмы в массовое сознание требуется активная работа со стороны всех субъектов рынка труда. Особую роль при этом, как нам представляется, следует отвести пропаганде, которая способна не только повлиять на уровень осведомленности общества о чем-либо, но и изменить поведение людей. Это признается всеми – как классиками, так и современниками [2, 21, 22].

В-четвертых, любые происходящие процессы для повышения их результативности требуют управленческих воздействий. Не исключение и процесс цифровизации социально-экономической жизни. Поэтому важно определить механизм управления развитием цифровой экономики России. В этой связи нами осуществлена попытка представить хотя бы в общих чертах основное содержание данного процесса (рис. 1).

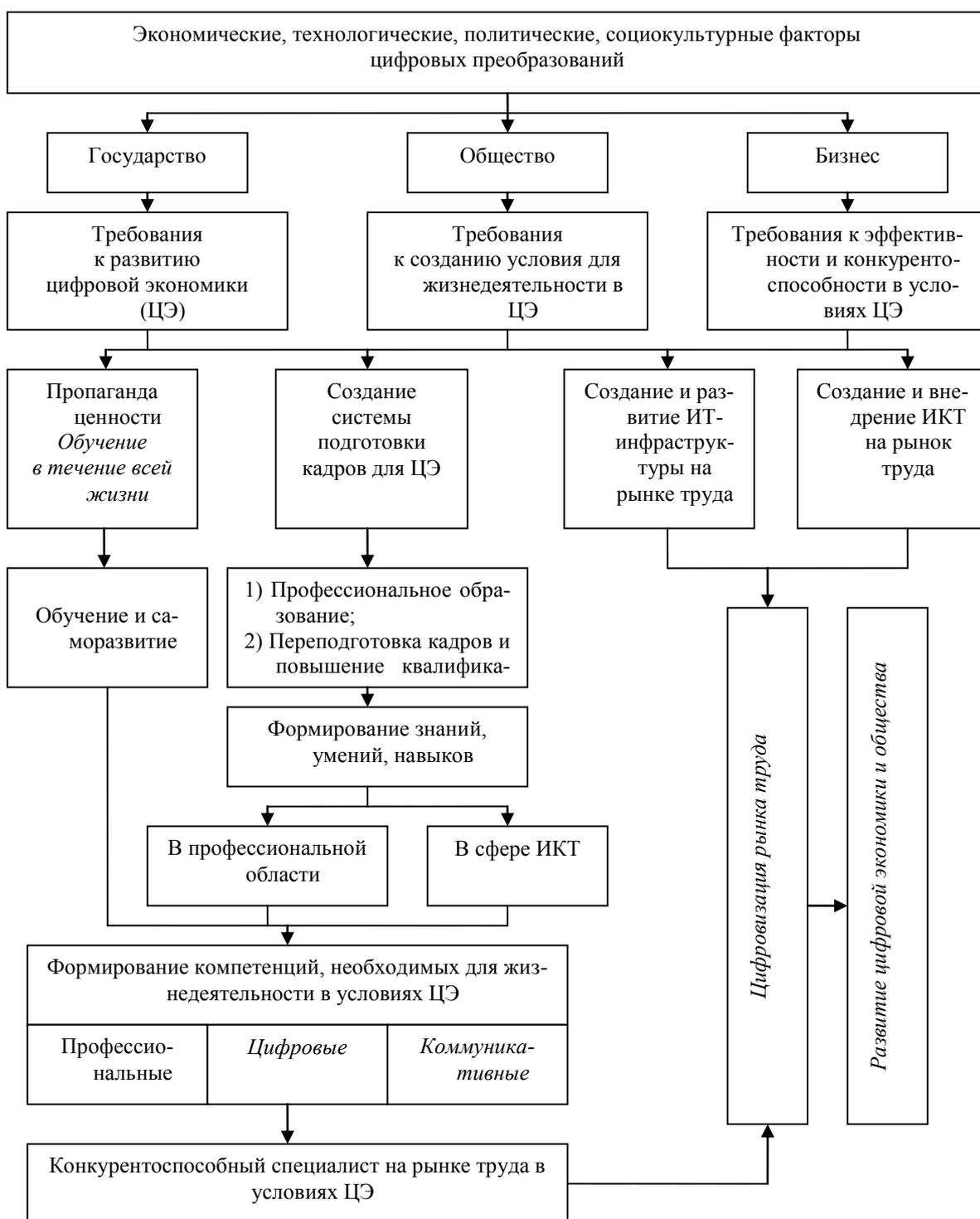


Рис. 1. Процесс цифровых преобразований рынка труда

Прокомментируем данную модель.

Условия человеческой жизнедеятельности предопределили переход к постиндустриальной стадии развития общества и цифровой трансформации всех отношений и взаимодействий. Особую роль при этом сыграли экономические и технологические факторы. Их роль в цифровых преобразованиях очевидна – революционные изменения технологий и сопутствующая этим изменениям перестройка системы связей между экономиче-

скими субъектами и критериев ее эффективности. Экономические и технологические изменения потребовали принятия государственных стратегий и программ развития общества. Но общество как совокупность социальных групп и отдельных индивидуумов выступает носителем определенных культурных ценностей, жизненных ориентиров, а также способностей к созданию любых технологий, в том числе цифровых. Обоснование значи-

мости социокультурных факторов для цифровой экономики представлено нами в [20].

Основными субъектами, реализующими цифровую трансформацию, выступают:

- государство, выдвигающее требования к развитию цифровой экономики, разрабатывающее программы, стратегические планы и критерии их реализации;

- фирмы и организации, желающие эффективно функционировать и оставаться конкурентоспособными в новых условиях;

- общество, требующее создания условий для жизнедеятельности в новой экономической системе.

Совместные действия указанных субъектов обеспечивают разработку и реализацию механизмов развития цифровой экономики, к которым относятся:

- создание и развитие ИТ-инфраструктуры, информационно-телекоммуникационных технологий (ИКТ) и их внедрение во все сферы жизни общества, в том числе на рынок труда;

- налаживание системы подготовки кадров для работы в условиях цифровой экономики;

- активная пропаганда ценности «Образование в течение всей жизни» как необходимого условия жизнедеятельности в цифровом мире.

Системе подготовки кадров необходимо работать как с лицами, впервые получающими профессиональное образование, так и с лицами, уже задействованными на предприятиях и в организациях (через переподготовку и повышение квалификации). При этом подготовка кадров в современных условиях должна обеспечить формирование знаний, умений и навыков не только в конкретной профессиональной области, но и в сфере ИКТ. А внедренная в общественное сознание ценность образования обеспечит понимание каждым человеком необходимости обучения и саморазвития, даже после получения документов, подтверждающих квалификацию. Результатом этих действий будет формирование у людей необходимых компетенций: профессиональных, цифровых, коммуникативных. Профессиональные компетенции, естественно, соответствуют

конкретной области труда. Цифровые означают уверенное использование современных ИКТ, а значит, без их наличия невозможна не только профессиональная, но и социальная жизнь в современной среде. Коммуникативные компетенции как способность к налаживанию социальных связей, как было отмечено выше, являются архиважными для нынешних условий.

Формирование указанных компетенций обеспечит конкурентоспособность человека на рынке труда, а в совокупности с внедренными ИКТ и ИТ-инфраструктурой – цифровую трансформацию рынка труда и развитие цифровой экономики и общества.

В заключение данной работы хотелось бы отметить следующее. Цифровые технологии являются обязательным условием современного существования любых экономических субъектов, в том числе присутствующих на рынке труда. Это делает обязательным развитие как ИТ-инфраструктуры, так и развитие человеческих качеств, способностей и навыков. Большое значение для успешной цифровой трансформации экономических и социальных отношений имеет изучение существующих лучших подходов к решению задач управления экономическими субъектами, как на уровне отдельных организаций, так и на региональном и государственном уровнях. Поэтому исследование вопросов управления рынком труда (одной из важнейших составляющих любой экономической системы) на основе цифровых технологий, применение новых цифровых инструментов воздействия на процессы, протекающие на данном рынке – задача, требующая пристального внимания, от успешности ее решения во многом зависит жизнеспособность общества. Ее решение, конечно, связано с множеством трудностей (от непонимания того, что требуется современному рынку труда, до сложности и затратности любых преобразований). Однако преодоление всех трудностей и проблем обязательно, если мы хотим эффективно существовать в этом мире.

Литература

1. Лапшин В.Ю. Рынок труда: теория и российская практика // Вестн. Тамбовского ун-та. Сер. Гуманитарные науки. 2006. № 2 (42). С. 70-76.
2. Котлер Ф. Основы маркетинга: пер. с англ. М.: Бизнес-книга, 1995. 702 с.
3. Экономика труда: социально-трудовые отношения / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М.: Изд-во «Экзамэн», 2006. 736 с.
4. Тарасов А.П. Рынок труда и занятость населения. М.: Лаборатория книги, 2012. 92 с. URL: <http://new.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142446&sr=1> (дата обращения: 08.01.2021).
5. Лобанова В.В. Эффективность функционирования рынка трудовых ресурсов как фактор национальной конкурентоспособности // Проблемы экономики и менеджмента. 2012. № 2 (6). С. 72-85.
6. Калужский М.Л. Маркетинг на рынке труда. Москва-Берлин, 2021. 192 с.
7. Абдулхаирова Э.М. Последствия цифровизации экономики для занятости населения // Наука Красноярья. 2020. Т. 9. № 4. С. 7-30.

8. Свистунов В.М., Лобачев В.В. Трудовые отношения в условиях цифровизации экономики // Управление. 2017. Т. 5. № 4. С. 29-33.
9. Работать ради лучшего будущего - Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Международное бюро труда. Женева: МБТ, 2019. 91 с.
10. Полезные материалы. Базовые компетенции цифровой экономики. URL: <https://digital.ac.gov.ru/poleznaya-informaciya/4166/> (дата обращения: 04.01.2021).
11. Дёгтев Г. Как цифровая трансформация и современные технологии влияют на рынок труда и подготовку кадров. URL: <https://mguu.ru/> (дата обращения: 06.01.2022).
12. Названы самые востребованные профессии в России. URL: <https://www.gazeta.ru/> (дата обращения: 06.01.2021).
13. Интерактивный портал Министерства труда и занятости Иркутской области. URL: <https://www.irkzan.ru> (дата обращения: 06.01.2021).
14. Грудистова Е.Г. Развитие компетенций и цифрового маркетинга как средство обеспечения конкурентоспособности экономических субъектов // Вестн. Кемеровского гос. ун-та. Сер. Политические, социологические и экономические науки. 2020. Т. 5. № 2 (16). С. 195-204.
15. Гилева Т.А. Компетенции и навыки цифровой экономики: разработка программы развития персонала // Вестн. УГНТУ. Наука, образование, экономика. Сер. Экономика. 2019. № 2 (28). С. 22-35.
16. Доклад о мировом развитии. Цифровые дивиденды. URL: https://data.gov.ru/sites/default/files/presentation/vsemirnyy_bank_2016_god.pdf (дата обращения: 05.06.2021).
17. Патрусова А.М. Управление персоналом в условиях развития цифровой экономики // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. 2021. Т. 7. № 3. С. 71-83.
18. Грудистова Е.Г. Ценностно-ориентированный подход к управлению взаимоотношениями с контрагентами на рынке // Аксиологические аспекты в современных научных исследованиях: материалы междунар. науч. семинара (16 окт. 2018 г.). Омск, 2019. С. 54-60.
19. Слинкова О.К., Слинков А.М., Пастухова Д.А. Исследование мотивации личностного роста студентов в процессе вузовского обучения // Экономика и предпринимательство. 2017. № 3-1 (80). С. 774-779.
20. Грудистова Е.Г. К вопросу о развитии коммуникативных компетенций специалистов сервиса // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. 2021. Т. 7. № 3. С. 55-70.
21. Schieser Hans How to immunize children against drug abuse and seduction? // Magister Dixit. 2013. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/how-to-immunize-children-against-drug-abuse-and-seduction> (accessed: 27.12.2021).
22. Кошмаров М.Ю., Трубецкой А.Ю. Экономические теории и эволюция пропаганды // Мир новой экономики. 2017. № 4. С. 48-54.