



Лариса Тригубович,
заместитель директора
по науке и развитию
ОАО «Гипросвязь»,
кандидат экономических
наук, доцент

Социальные аспекты трансформации трудовой деятельности в условиях цифровизации экономики

Экономика Республики Беларусь активно цифровизируется, в работу государственных органов, производственные процессы, сферу услуг, жизнедеятельность и быт людей повсеместно внедряются цифровые технологии и информационные системы. Безусловно, они значительно повышают эффективность общественного производства, ускоряют, персонифицируют, обеспечивают доступность экономических благ, что в совокупности способствует повышению качества жизни населения. Внедрение цифровых решений и технологий существенно преобразует производственно-хозяйственные и организационные отношения как предприятий, так и отраслей экономики, усиливая конкурентоспособность отечественной продукции и услуг, качество управленческих решений.

Отличительными чертами происходящих преобразований являются высокая скорость и существенная неравномерность распространения, взаимосвязанность и взаимообусловленность всех элементов экосистемы цифровой экономики. Стремительное и повсеместное распространение цифровых решений коренным образом меняет общественные отношения: появляются новые ценности и приоритеты, масштабируются принципиально иные знания и навыки, обновляются культурные нормы и способы жизнедеятельности населения. В этих условиях существенно повышается роль человеческого капитала.

Цифровизация формирует кардинально новое качественное содержание экономической действительности, обуславливает стирание границ между разными видами занятости, значительную гибкость выполняемых операций, меняет саму сущность воспроизводственных процессов в обществе [1, 2].

Следует отметить, что в научных публикациях, посвященных данной тематике, динамика цифровизации экономики оценивается по показателям прежде всего профессионально-технического характера, отражающим уровень автоматизации отдельных операций, использования Интернета и мобильной связи, обмена данными, конкретных информационно-технических устройств, информационных систем и т.п. В гораздо меньшей степени уделяется внимание социальным аспектам изменений, происходящих в трудовой деятельности работающих, которые сопровождают масштабирование цифровых инноваций.

Цифровая трансформация в значительной степени затро-

нула сферу рынка труда и компетенции рабочей силы. При этом важно отметить, что динамика трудовых отношений в Беларуси имеет системный характер, и кроме цифровизации экономики на нее оказывают влияние и многие другие факторы: социальная направленность государственной политики, структура экономики и занятости населения, специфика международного торгово-экономического сотрудничества и др. [3].

В условиях цифровизации экономики эту сферу характеризуют несколько тенденций. Выделим ключевые.

Во-первых, цифровые технологии во многих видах экономической деятельности способны коренным образом изменить характер и содержание труда работников. С одной стороны, технологические инновации обуславливают повышение уровня автоматизации производства, улучшение условий труда, повышение производительности, тем самым оказывая положительное влияние на экономику. С другой стороны, их использование требует от кадров новых навыков и компетенций, влечет за собой необходимость адаптации, изменения профессиональных функций, ротации персонала [4].

Классические функции специалистов в процессах цифровизации, автоматизации, роботизации трансформируются либо оказываются вовсе невостребованными. Кроме того, организационные и процессные инновации затрагивают изменение сложившихся устоев, приоритетов, информационных и коммуникативных схем взаимодействия, систем стимулирования и оплаты труда.

Внедрение цифровых решений в рамках модернизации рабочих мест и бизнес-процессов оказы-

вает влияние на трудовую деятельность путем изменения:

- **содержания выполняемых функций работников** (качественная трансформация трудовой деятельности), тем самым обуславливая необходимость применения новых знаний и навыков и выполнения нового круга обязанностей, выходящих за рамки ранее сформулированного и устоявшегося содержания должностных инструкций;
- **объема трудовых действий** (количественная трансформация), что проявляется в увеличении или уменьшении конкретных функциональных обязанностей, выполняемых специалистом в рамках профессии;
- **способов реализации трудовых функций**, что способствует появлению новых возможностей в организации работы и коммуникациях, повышению качества и доступности товаров и услуг, развитию кадрового потенциала.

В рамках действующего законодательства не установлено четких требований и процедур по закреплению новых обязанностей и функций работников, появляющихся в результате цифровизации. Например, профессиональные компетенции врача, который помимо непосредственного оказания медицинской помощи обязан заполнять электронные карточки пациентов, проводить консультации посредством телекоммуникаций, уметь использовать диагностическое оборудование разной степени сложности, не изменяют сущностного характера его деятельности, но выходят за пределы содержания его трудовой функции [5].

Следовательно, ее количественная и качественная трансформация, обусловленная внедрением различных цифровых решений, требует соответствующего правового регулирования и документального отражения, в том числе пересмотра норм труда, продолжительности рабочего времени, способов реализации трудовых функций, должностных инструкций работников.

Во-вторых, возникновение абсолютно новых сфер и видов деятельности приводит к появлению новых профессий, которые либо напрямую связаны с разработкой и внедрением ИКТ и средств связи, либо обеспечивают новые способы их применения в промышленности, медицине, транспорте и в других сферах. Данная тенденция проявляется, с одной стороны, в повышенном спросе на специалистов с конкретными профессиональными знаниями и навыками, с другой – одновременно в упразднении значительного количества рабочих мест при неготовности учреждений образования к быстрой и массовой подготовке специалистов новой формации для удовлетворения потребностей рынка труда.

Особо в данной связи стоит отметить его новый сегмент, непосредственно связанный с формированием цифровой экономики. Он включает персонал, имеющий компетенции по использованию инструмента Big Data. Аналитики выделяют четыре направления формирования новых групп профессий и, соответственно, рабочих мест в данной сфере. Они связаны с интернет-технологиями (специалист по интеграции облачных приложений / большим данным); внедрением новой техники на производстве, в строительстве, медицине, сельском хозяйстве (специалист по

промышленной робототехнике, инженер-мехатроник и др.); развитием космической отрасли и связанных с ней видов экономической деятельности; разработкой и обслуживанием беспилотных средств и аппаратов [6].

Следует подчеркнуть, что национальная система образования не готова полностью удовлетворить возросший спрос на формирование цифровых компетенций, необходимых для осуществления современных технологических процессов. При этом важно и то, что для освоения некоторых из перечисленных профессий не всегда требуется обучение в учреждении образования. Как показывает практика, требуемые знания легко доступны в рамках самостоятельного обучения на базе таких образовательных платформ, как GeekBrains, Skillbox, Netologia и др.

Специфика цифровизации заключается в том, что соответствующие сферы экономической деятельности нуждаются не в наборе знаний, а в творческом применении конкретных компетенций. Возникает парадоксальная ситуация: при приеме на работу наниматели часто отдают предпочтение лицам, не имеющим профильного образования, но получившим конкретные знания и навыки в рамках офлайн- и онлайн-курсов, интенсивов, творческих мастер-классов и т.п. Эту тенденцию отчасти подтверждает и официальная статистика: среди всего занятого населения только у 62% граждан выполняемая работа соответствует полученным образованию и квалификации, а более 30% лиц имеют должности либо ниже своей квалификации, либо вообще с ней не связанные [7].

В-третьих, происходит изменение самого формата трудовой занятости: традиционная прак-

тика трудоустройства и осуществления трудовой деятельности повсеместно сменяется дистанционными отношениями. Интернет и мобильные коммуникативные приложения позволяют реализовывать свои профессиональные интересы без непосредственных личных контактов с работодателями и сотрудниками. Более того, можно сказать, что сам рынок труда частично переместился в виртуальное пространство: доступными стали вакансии, имеющиеся в разных странах и на разных континентах, а у руководителей предприятий появилась возможность использования уникальных компетенций специалистов за счет их привлечения в команду из различных уголков земного шара.

Все шире применяются такие формы занятости, как совместное использование труда, совместное трудоустройство, промежуточное управление, разовая, мобильная работа на основе информационно-коммуникационных технологий, краудворкинг, краудсорсинг, фриланс и др. Данная тенденция существенно расширила объем предложения рабочей силы на виртуальном рынке труда, снизив ее зависимость от возрастного, профессионального, соматического и прочего статуса.

Кроме того, цифровая трансформация стерла границы между регионами и государствами, одновременно создав работникам возможности для профессионального и личностного роста без их непосредственного физического перемещения. К тому же удаленный доступ активизировал потенциал отдельных категорий граждан, которые ранее не были вовлечены в трудовую деятельность, например людей с инвалидностью, населения малых и (или) удаленных населенных пунктов, пред-

ставителей старших возрастных категорий. Явление транснациональной виртуальной трудовой миграции в настоящее время приобрело масштабный характер [8].

Вместе с тем реализация новых форм занятости сопряжена с определенными рисками, поскольку их специфика не в полной мере отражена в профильных нормативных правовых документах, в частности в Трудовом кодексе Республики Беларусь, Законе Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении», Законе Республики Беларусь «Об охране труда» и соответствующих подзаконных актах.

В-четвертых, особенность современного этапа цифровизации экономики заключается в том, что трансформация компетенций рабочей силы взаимодействует с общими демографическими трендами, и прежде всего с процессом старения населения.

Как показывают исследования, такая тенденция наблюдается в Беларуси при одновременном уменьшении притока молодежи по абсолютному большинству видов экономической деятельности. Исключение составляют лишь услуги по временному проживанию и питанию, административные и вспомогательные, информация и связь. Так, за период с 2012 по 2022 г. при общем уменьшении численности работающих более чем на 400 тыс. человек количество граждан, перешагнувших 50-летний рубеж, увеличилось на 178,2 тыс. человек. Если в 2010 г. их доля составляла 23%, в 2016 г. – 25%, то в 2023 г. – 30,3%. При этом статистика одновременно фиксирует общее уменьшение в последние годы числа работников в возрасте до 31 года по всем видам экономической деятельности, кроме направления «информация и связь» (по данным Белстата, их

общее количество в 2023 г. составило 122,8 тыс. человек, или 3% от общего числа занятых в экономике) [9].

Процесс старения провоцирует замедление перемещения рабочей силы и неизбежное сокращение предложения труда, устойчивый рост лиц старше трудоспособного возраста и иждивенческой нагрузки на трудоспособное население. Одновременно этот процесс влияет на усиление социальных рисков, связанных с состоянием здоровья, изменением базовых потребностей и стереотипов поведения пожилых граждан. Данный аспект, в свою очередь, приводит к снижению интереса к изменению профессионального профиля и развитию новых трудовых навыков, а также росту нуждаемости в значительных мерах социальной помощи и поддержки.

Таким образом, по нашей оценке, основным барьером развития отечественного рынка труда в условиях цифровизации выступает разбалансированность системы формирования новых компетенций и трансформации трудовых отношений, обеспечивающей эффективность внедрения цифровых решений. Инновационная активность в реальном секторе экономики требует адекватного кадрового обеспечения. Кроме того, на сегодняшний день остро стоят вопросы дефицита и старения персонала, ограничивающие процессы цифровой трансформации, переориентации экономики, импортозамещения и экономического роста в целом.

Как известно, ключевой особенностью рабочей силы является неотделимость производительности и конкурентоспособности от ее владельца и конкретных условий его трудовой деятельности. В этой связи можно утверждать,

что эффективность применения цифровых инноваций и соответствующей структурной и содержательной перестройки различных производств и секторов экономики зависит от адаптации правового регулирования трудовых отношений к условиям цифровизации труда, готовности системы образования (в первую очередь – дополнительного образования взрослых) к восполнению актуальных и дефицитных профессиональных компетенций работающих, учета возможных ограничений в реализации трудовых функций, связанных с состоянием здоровья и изменением половой структуры работников в старших возрастных группах занятого населения. ■

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Сергеев Л.И. Государственный стратегический аудит в цифровой экономике / Л.И. Сергеев // Тренды и управление. 2019. №2. С. 61–75.
2. Купревич Т.С. Цифровая трансформация международного бизнеса / Т.С. Купревич, Г.В. Турбан. – Минск, 2022.
3. Богатырева В.В. Эволюция трудовых отношений в Республике Беларусь в контексте цифровизации и роботизации экономики / В.В. Богатырева, М.Ю. Бобрик, Т.В. Сергеевич // Экономическая наука сегодня. 2021. №13. С. 6–14.
4. Ибрагимова Н.У. Цифровая трансформация и ее влияние на персонал компании / Н.У. Ибрагимова, О.И. Султанова // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия экономика. 2023. №4 (46). С. 145–151.
5. Зуева Е.С. Влияние цифровизации на изменение трудовой функции работника / Е.С. Зуева // Инновационная наука. 2023. №6-1. С. 137–142.
6. Бовкун Н.В. Новые профессии в свете цифровой трансформации экономики Российской Федерации / Н.В. Бовкун, Е.Е. Меринская, И.С. Меринская // EESJ. 2020. №4-3 (56). С. 4–10.
7. Тригубович Л.Г. Структурно-профессиональный дисбаланс рынка труда как сдерживающий фактор инновационного развития экономики / Л.Г. Тригубович // Беларуская думка. 2022. №2. С. 63–73.
8. Белова Л.Г. Виртуальная трудовая миграция высококвалифицированных специалистов и онлайн-рынок труда / Л.Г. Белова // Экономические системы. 2022. Т. 15, №4 (59). С. 122–131.
9. Тригубович Л. Г. Методический подход к оценке влияния социально-демографических рисков на рынок труда в Республике Беларусь / Л.Г. Тригубович // Беларуская думка. 2023. №3. С. 75–84.