

**Андропова Ирина Владимировна**

д-р экон. наук, начальник отдела

**Чулкова Анастасия Сергеевна**

специалист

ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг»

г. Москва

DOI 10.31483/r-99371

## **СТРУКТУРНЫЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

***Аннотация:** в рамках статьи проведено исследование изменения рынка труда в условиях цифровой трансформации. Определены существующие факторы изменения занятости и факторы, влияющие на уровень безработицы в условиях цифровизации. Рассмотрены различные моменты влияния цифровых тенденций трансформации на структуру рынка труда. Предложены пути решения наметившихся проблем.*

***Ключевые слова:** цифровизация, цифровая экономика, трансформация рынка труда, цифровая среда, цифровой персонал, гибкий персонал.*

Реалиями последних лет стало стремительное развитие и расширение применения цифровых технологий. Глобальные цифровые трансформации неотъемлемо влияют на все сферы человеческой деятельности, особенно сильно затрагивая социальную и экономическую.

В настоящее время исследования глобальных процессов реструктуризации рынка труда приобретают особую актуальность. Данные тенденции связаны главным образом с активным внедрением в нашу жизнь высокоинтеллектуальных технологий. Появляются новые вызовы, такие, как конкуренция между робототехникой, искусственным интеллектом и человеком за рабочие места. Обостряются проблемы сокращения рынка труда и возможности полной замены людей роботами. Поднимаются вопросы поиска места человека в динамичной

цифровой среде, возможности одновременного существования человека и машин в постоянно меняющейся инновационной системе мира [1].

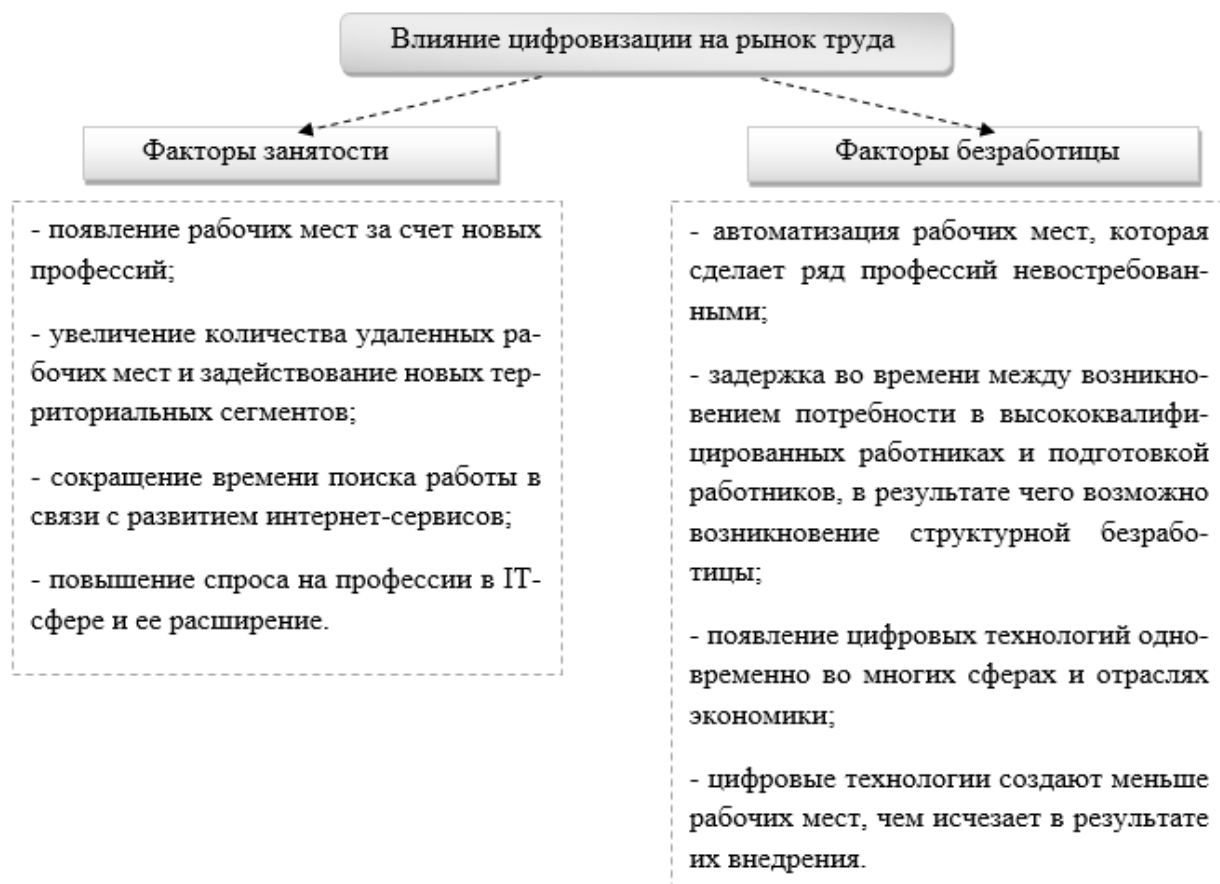


Рис. 1. Влиянии цифровизации на рынок труда

Цифровизация отраслей экономики изменяет спрос на трудовые ресурсы и их предложение. При этом, изменения происходят настолько стремительно, что система образования не успевает за данным процессом. С одной стороны, в современном мире растет востребованность специалистов интеллектуального труда, но с другой – массовое внедрение искусственного интеллекта может привести не столько к повышению эффективности работы человека, сколько к его постепенному замещению.

Согласно исследованиям McKinsey Global Institute (MGI), к 2030 году невостребованными останутся 400 млн человек – это 15% всех рабочих мест в мире, а к 2066 году эта доля может достичь от 46 до 99%. Установка каждого дополнительного промышленного робота вытесняет от трех до шести работников, и с

развитием новых технологий и роботизации, данные показатели будут динамично увеличиваться [5].

Стремительное развитие новых цифровых технологий и структурные преобразования экономики будут способствовать быстрому устареванию профессиональных знаний, а также, росту профессий умственного труда. В таких условиях работникам придется адаптироваться к новым экономическим реалиям. Если система образования (опережающее обучение, переобучение) персонала не будет актуализироваться под вызовы времени, а «гибкий персонал» не сформируется, то в будущем мир может столкнуться с ситуацией, в которой будет прослеживаться высокий уровень безработицы с одной стороны и дефицит квалифицированных кадров с другой [3].

Для опережающей подготовки кадров, при формировании программ содействия занятости населения, необходимо будет учитывать не только количество создаваемых рабочих мест в ближайшее время, но и структурные сдвиги долгосрочного характера. Работникам потребуются новые профессиональные качества и навыки для успешной работы в цифровой среде. Перспективным видится создание и постоянное обновление кластера востребованных профессий на ближайшие 15–20 лет. Образование должно уметь быстро подстраиваться под рынок труда, быть гибким и востребованным. В ближайшем будущем ожидается изменение перспективности программ обучения: приоритет будет принадлежать программам, связанным с «робото-коммуникацией», взаимодействием человеческого и искусственного интеллекта (востребованы будут специалисты в области конструирования и обслуживания роботов, дизайнеры виртуальной реальности, юристы по разрешению споров, связанных с деятельностью роботов, отношениям «человек-робот», психологи-цифровики, специалисты по кибербезопасности и т. д.) [4].

На сегодняшний день невозможно предсказать последствия внедрения цифровых инноваций. Развитие цифровой экономики предполагает изменение не только количественных параметров рынка труда, но и видоизменение формата взаимодействия работников и работодателей: усилится роль интеллектуального

труда по сравнению с традиционным физическим, увеличится доля гибких форм занятости и удаленной работы, трансформируется понятие рабочего дня, потребуются новые подходы к управлению и организации деятельности персонала.

По мнению авторов, проблемы, возникшие в процессе структурных преобразований рынка труда, должны решаться комплексно. Прежде всего, необходимо будет сформировать кадровый потенциал, обладающий новыми компетенциями цифровой экономики: задействовать службы занятости, системы образования и подготовки кадров, которым придется проработать и внедрить соответствующие мероприятия по смягчению роста безработицы. Закономерно возникнет потребность в изменении государственной политики, урегулировании выявленных пробелов в законодательстве и т. п.

В заключении, следует отметить, что процесс цифровой трансформации всех сфер деятельности человека необратим, но его можно контролировать и нивелировать негативные влияния через предупреждающие действия.

### ***Список литературы***

1. Жиленкова Е.П. Кадры в цифровой экономике: обзор аспектов развития / Е.П. Жиленкова, М.В. Буданова // Статистика в цифровой экономике: обучение и использование: материалы международной научно-практической конференции. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет. – 2018. – С. 120–122.

2. Человеческий капитал в формате цифровой экономики: сб. докладов междунар. науч. конф., посвященной 90-летию С.П. Капицы (Москва, 16 февраля 2018 г.). – М.: Редакционно-издательский дом РосНОУ, 2018. – 432 с.

3. Будущее рынка труда. Противоборство тенденций, которые будут формировать рабочую среду в 2030 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.pwc.ru/workforce2030> (дата обращения: 02.09.2021).

4. Главные профессии 2025 года [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ideanomics.ru/articles/5496> (дата обращения: 02.09.2021).

5. Цифровая Россия: новая реальность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.mckinsey.com/ru/~/\\_media/McKinsey/Locations/Europe%20and%](https://www.mckinsey.com/ru/~/_media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Russia)

20Middle%20East/Russia/Our%20Insights/Digital%20Russia/Digital-Russia-report.ashx (дата обращения: 02.09.2021).