

Школа молодых исследователей

DOI: 10.24412/1994-3776-2022-1-125-130

УДК: 328.185

А. Н. Никулина

ОСОБЕННОСТИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

An. Nikulina. Features of digital transformation in the labor market

Аннотация. Цифровизация всех сфер человеческой деятельности стала глобальным трендом последнего десятилетия. Статья посвящена отличительным характеристикам цифровой трансформации на рынке труда. Автором проанализированы доклады экспертов Global Education Futures (GEF) и WorldSkills Russia разных лет, рассмотрена мировая тенденция ускорения появления инноваций и их освоения. Изучена нормативно-правовая база Российской Федерации в сфере цифровой трансформации и изменения в законодательстве о регулировании дистанционной работы. Обозначены ключевые навыки сотрудника в экономике будущего, выделены возможные риски и представлены рекомендации по развитию компетенций в условиях быстрой изменчивости и высокой конкуренции.

Ключевые слова: цифровая трансформация, тренды рынка труда, ускорение технологических изменений, инновации, метанавыки

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; e-mail: anastasija.nikulina2013@yandex.ru

Abstract. The digitalization of all spheres of human activity has become a global trend of the last decade. The article is devoted to the distinctive characteristics of digital transformation in the labor market. The author analyzed the reports of experts from Global Education Futures (GEF) and WorldSkills Russia of different years, considered the global trend of accelerating the emergence of innovations and their development. The legal and regulatory framework of the Russian Federation in the field of digital transformation and changes in the regulation of remote work has been studied. The key skills of an employee in the economy of the future are identified, possible risks are highlighted, and recommendations for the development of competencies in the context of rapid volatility and high competition are presented.

Keywords: digital transformation, labor market trends, accelerating technological change, innovation, metaskills

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint Petersburg, 193023; e-mail: anastasija.nikulina2013@yandex.ru

Внедрение цифровых технологий и инноваций проникает во все сферы человеческой деятельности, в том числе и в сферу трудовых отношений. Цифровизация постепенно меняет рынок труда, привнося в него новые подходы к управлению предприятиями, а также новые требования к компетенциям сотрудников. Скорость изменений растет с каждым годом, так как цифровая трансформация поддерживается на государственном уровне и является стратегическим направлением деятельности.

Распоряжение Правительства РФ от 6 ноября 2021 г. № 3144-р «Об утверждении Стратегического направления в области цифровой трансформации социальной сферы, относящейся к сфере деятельности Минтруда России» ставит задачей государства обеспечение работодателей и соискателей единой точкой доступа посредством федеральной государственной информационной системы «Единая цифровая платформа «Работа в России»» [2].

Никулина Анастасия Николаевна – студент Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

An. Nikulina – student of the St. Petersburg State Economic University.

© Никулина А. Н., 2022.

В Распоряжении Правительства также описываются такие проекты по цифровой трансформации, как «Электронный кадровый документооборот» (срок реализации до 2023 года) и «Модернизация государственной службы занятости населения» (срок реализации до 2024 года).

Предполагается, что реализация данных проектов создаст следующие позитивные факторы на рынке труда:

- 1) сокращение затрат государства и организаций на ведение кадрового администрирования;
- 2) создание гибких инструментов для развития дистанционного труда;
- 3) обеспечение работы центров занятости населения на всей территории Российской Федерации по единым стандартизированным требованиям;
- 4) автоматизация деятельности служб занятости населения субъектов Российской Федерации;
- 5) повышение уровня информированности граждан и организаций о текущей ситуации на рынке труда;
- 6) предоставление информации абитуриентам и организациям о востребованности конкретных видов квалификации, профессий.

Деятельность государства по разработке упомянутых проектов отражает мировые тренды, а также создает условия для постепенного перехода общества в экономику будущего. Однако данные проекты при внедрении могут столкнуться с трудностями, так как в настоящий момент рынок труда испытывает нехватку кадров, имеющих квалификацию для работы в новой цифровой среде. Необходимо совместными усилиями государства и работодателей проводить работу по управлению человеческими ресурсами и талантами. В то же время, специалистам рынка труда следует озаботиться вопросами саморазвития и повышения квалификации для достижения целей будущего без социальных потрясений.

Многие специалисты выделяют в своих работах такое явление, как нарастающий темп технологических и социальных изменений. Ускорение процесса цифровой трансформации является трендом сегодняшнего мира, а также влечет социальные изменения в обществе [8, с. 2]. Одним из первых о проблеме технологического и социального ускорения, еще в 70-х годах прошлого века заявил американский социолог Элвин Тоффлер в книге «Шок будущего». Автор анализировал проблему негативного влияния ускоряющихся перемен на общество. Элвин Тоффлер отмечал, что ускорение изменений в мире ведет к потере ориентации человека и заставляет людей испытывать стресс, чувствовать себя отрезанными от нового мира, будущее их шокирует.

В 2017 году эксперты Global Education Futures (GEF) и WorldSkills Russia опубликовали доклад «Навыки будущего: Что нужно знать и уметь в новом сложном мире». Основной целью работы исследователи ставили определение ключевых трендов трансформации в мире и, исходя из этого, составление образа рабочих мест в экономике будущего. Авторы доклада приводят график, построенный на основе иллюстрации «Массовое использование изобретений», из книги Реймонда Курцвейла «Сингулярность уже близка». Они отмечают, что если сравнить скорость освоения новых технологий в XX и XXI веках, можно увидеть, что она сокращается. За основу были взяты данные о распространении инноваций на примере США, но аналогичная ситуация отмечается во всех странах. Наглядно нарастающая скорость трансформации и освоения новых технологий представлены на рис. 1 [6, с. 37-38].

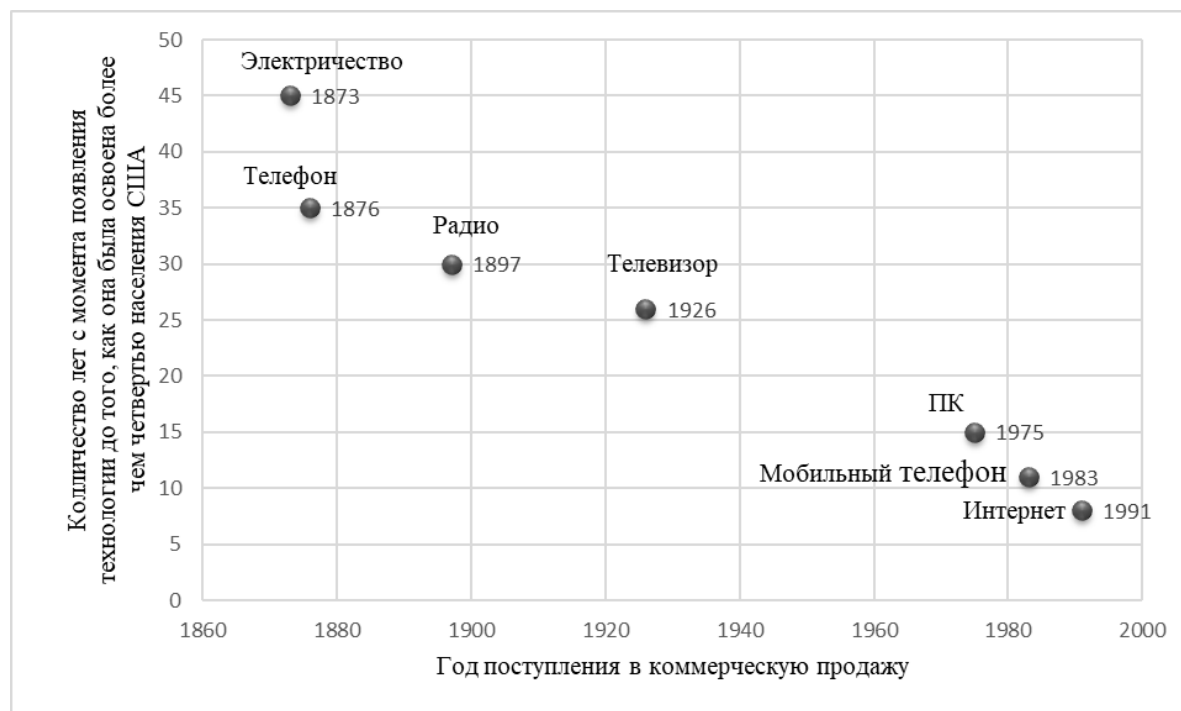


Рисунок 1. Внедрение технологий в США

Позже в декабре 2020 года эксперты Global Education Futures (GEF) и WorldSkills Russia представили новый доклад «Навыки будущего для 2020-х: Новая Надежда». Авторы рассмотрели новый внешний фактор в изменении жизни общества и рынка труда – пандемию COVID-19, которую невозможно было предусмотреть в предыдущем докладе. Они отмечают, что пандемия коронавирусной инфекции поспособствовала еще большему ускорению назревшей цифровой трансформации на рынке труда и изменению требований к компетенциям соискателей [7, с. 30-36]. Например, удаленная работа с применением цифровых технологий стала новой нормой на рынке. Безусловно, ранее уже существовали форматы удаленной работы, но ей занималась узкая категория людей, например, фрилансеры. Сегодня же формат дистанционной работы приобретает повсеместный характер.

Различные государства, в том числе Российская Федерация, создают нормативно-правовую базу для дистанционных работников, следовательно, данная инновация в организации труда, совсем скоро перейдет в обыденное явление. В России был принят Федеральный закон от 08.12.2020 N 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях». Он упрощает взаимодействие между работодателем и удаленным работником. В соответствии с данным законом произошли следующие изменения, обусловленные процессом цифровизации:

1) отправка бумажного варианта трудового договора дистанционному сотруднику стала необязательной, при условии, что сотрудник не подал соответствующее заявление;

2) для подписания документов (трудового и ученического договоров, договора о материальной ответственности и внесении изменений и расторжений) сотрудник может использовать усиленные квалифицированную и неквалифицированную электронные подписи;

3) сотрудник, занимающийся удаленной работой, может ознакомиться с кадровыми документами в любой форме, предусмотренной регламентом компании: по электронной почте, через корпоративный портал или другими способами [1].

Федеральный закон от 08.12.2020 N 407-ФЗ является примером происходящей в настоящее время, в Российской Федерации, цифровой трансформации в сфере кадрового документооборота и на рынке труда в целом. Электронные подписи являются инновационными технологиями, которые помогают обществу перейти в экономику будущего. В Российской Федерации использование электронных подписей регулируется в соответствии с Федеральным законом от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи». Электронная подпись является гарантией подписания документа определенным человеком, её владельцем. Виды электронных подписей, которыми могут пользоваться сотрудники, а также случаи их использования отражены в табл. 1.

Таблица 1 – Виды электронных подписей для сотрудников

Вид документа	Возможные виды электронной подписи для данного вида документа
Приказы на отпуска, командировки, расчетные листки, табель учета рабочего времени	Простая (ПЭП) Неквалифицированная (НЭП) Квалифицированная (КЭП)
Должностные инструкции, журналы инструктажей по охране труда, ПВТР	Неквалифицированная (НЭП) Квалифицированная (КЭП)
Трудовой договор, приказ об увольнении	Квалифицированная (КЭП)

Таким образом, цифровая трансформация рынка труда происходит в настоящее время и имеет ряд преимуществ: упрощение ведения кадрового делопроизводства, сокращение издержек в связи с длительным хранением документов в бумажном виде, повышение качества принимаемых решений в сфере труда и занятости. Однако, как и любое явление цифровизация имеет и ряд недостатков и возможных рисков.

В докладе «Навыки будущего: Что нужно знать и уметь в новом сложном мире» авторы рассматривают навыки XXI века. Они отмечают, что исходя из трендов, формирующих сложный мир будущего, всем работникам нужно будет получать:

1) различные навыки и знания, позволяющие взаимодействовать с цифровыми технологиями;

2) компетенции, которые могут быть применимы в широком диапазоне профессиональных, социальных и персональных контекстов (включая те, что связаны с технологической трансформацией).

Проблема, возникающая на рынке труда, состоит в том, что из-за высокой скорости цифровой трансформации сотрудники могут не успеть приспособиться к работе в новой экономике и даже потерять рабочее место.

Рынок труда в индустриальном обществе предполагал однократный выбор профессии, однократное прохождение обучения и последующую работу, требующую лишь периодического повышения квалификации. Люди работали в одной организации, в одной сфере на протяжении всей жизни. Реалии современного рынка труда предполагают постоянное непрерывное обучение длиною в жизнь. Также возрастают требования к компетенциям сотрудников. В экономике будущего необходимы специалисты с творческим мышлением, умеющие работать над проектами в различных сферах деятельности, а также быстро реагировать на изменчивость рынка и иметь способность к адаптации.

В свою очередь, на рынке труда сохраняется высокий процент сотрудников старших возрастов (50 лет и выше), которые начинали свою карьеру в индустриальном

обществе, и привыкли жить и работать по его законам. В связи с реформированием пенсионной системы в России количество таких работников в ближайшее время не будет сокращаться, а будет только расти, так как идет постепенное увеличение возраста выхода на пенсию. Переходный период предусмотрен государством вплоть до 2028 года, следовательно, до конца нынешнего десятилетия процент сотрудников старших возрастов будет оставаться на высоком уровне. Эта категория сотрудников подвержена рискам трансформации на рынке труда, так как может не иметь нужных цифровых навыков для работы в экономике будущего, поскольку получила образование в индустриальную эпоху.

В то же время, ошибочно полагать, что молодые специалисты находятся в лучших условиях. Риски цифровой трансформации распространяются и на эту категорию сотрудников. Это связано с тем, что образовательные программы не в полной мере адаптированы к потребностям современного рынка труда и отстают от скорости изменений в мире. Рабочая среда постоянно меняется и является нестабильной. Требуется совершенно новый подход к навыкам, которые должны лечь в основу образовательной программы.

В сложившейся ситуации сотрудникам необходимо проявить инициативу и самим заняться своим карьерным развитием и приобретением необходимых навыков. Для развития нужных компетенций в условиях быстрой изменчивости и высокой конкуренции работнику необходимо развивать в себе метанавыки, которые позволят адаптироваться на рынке в мире-VUCA (Volatility – непостоянство, Uncertainty – неопределенность, Complexity – сложность, Ambiguity – неоднозначность).

Один из трендов цифровой трансформации на рынке труда – выделение метанавыков в отдельную группу, которая рассматривается прогрессивным работодателем, как ключевые компетенции сотрудника. Говорить о метанавыках довольно сложно: их влияние на человека огромно и происходит на протяжении всей жизни, но в то же время они еще недостаточно исследованы в отличие от «жестких навыков» (hard skills) и «мягких навыков» (soft skills).

Впервые термин «метанавыки» сформулировала американский психотерапевт, доктор психологии Эми Минделл, обозначив их как «навыки духа». Общепринятой, четкой классификации метанавыков пока не существует, однако многие специалисты и ученые относят к ним эмпатию, эмоциональный интеллект, открытость к новым знаниям и адаптивность мышления и поведения в условиях изменчивости [3, с. 15-22]. Метанавыки – это общие способности или данные человека, на основе которых развиваются любые другие навыки. Приставка «мета» подразумевает значение «за пределами», «сверх». Следовательно, понятие метаязыка намного шире, чем любое другое. Этот термин помогает логически выстроить иерархию навыков современного специалиста: meta, soft, hard.

Метанавыки отражают то, что люди привыкли воспринимать, как черты характера, и ранее не представляли о возможности изменить их. Сегодня в условиях цифровой трансформации на рынке труда метанавыки стали инструментом работы с характером человека для повышения компетенций. Конкуренция на рынке труда вынуждает учиться строить собственную образовательную траекторию, отслеживать прогресс в учебе и управлять мышлением.

Навыки «4К», которые часто называют «мягкими навыками»: креативное и критическое мышление, общение и сотрудничество. В их основе лежат метанавыки, формирующие дух и сознание человека. Они позволяют воспринимать все происходящее через призму этих «4К» - например, не просто создать новый продукт с использованием фреймворков (механизмов) критического мышления, а построить всю свою жизнь в ключе такого мышления. В будущем на рынке труда будут цениться

такие навыки, как мультиязычность и мультикультурность, творческое мышление, системное мышление, умение быстро реагировать и приспосабливаться к изменениям [4, с. 9].

В чем разница между метанавыками и мягкими навыками? «Мягкие навыки» – это узкие и специфические навыки, которые можно довести до автоматизма путем многократного повторения и не думать об использовании их в будущем. Например, постановка целей, способность к самопрезентации, работа в команде – это «мягкие навыки». Их можно развивать с помощью определенных фреймворков и инструментов, по которым, как по шаблонам, можно действовать в той или иной ситуации. В то время как метанавыки являются основой всех наших действий и достижений [5]. В течение жизни человек может получить бесчисленное количество сложных навыков в самых разных вариациях. Но в овладении «жесткими навыками» он будет полагаться на такой мягкий навык, как умение учиться, анализировать.

Основа метанавыков – желание познать себя, свое тело, эмоции и сознание. Освоение этих навыков помогает оставаться востребованным специалистом на рынке, и облегчает вступление в новую профессиональную область в любом возрасте – гибкий и открытый для нового мышления человек, обученный вниманию и способности создавать новые уникальные продукты, всегда будет ценным сотрудником. Метанавыки сложно посчитать и оценить с помощью личных KPI, но можно увидеть, как меняется качество жизни, когда человек начинает работать над метанавыками. Данные изменения являются качественными, а не количественными, значит, специалист будет ощущать их на практике.

Подводя итог, необходимо отметить, что процесс цифровой трансформации на рынке труда необратим, так как данный тренд носит глобальный характер и поддерживается на государственном уровне. Развитие инноваций способствовало ускорению технологических изменений и появлению вызовов экономики будущего. Для преодоления возможных рисков, которые могут возникнуть в процессе перехода к новой экономике, сотрудникам необходимо озаботиться приобретением необходимых навыков и компетенций уже сегодня, чтобы оставаться конкурентоспособными на рынке труда.

Литература

1. Федеральный закон от 08.12.2020 N 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».
2. Распоряжение Правительства РФ от 6 ноября 2021 г. № 3144-р «Об утверждении Стратегического направления в области цифровой трансформации социальной сферы, относящейся к сфере деятельности Минтруда России».
3. Минделл Э. Психотерапия как духовная практика / Пер. с англ. И. и Л. Романенко. – М.: Независимая фирма «Класс», 1997. – С. 15-22.
4. Формирование системы оплаты труда персонала организации с учетом требований профессиональных стандартов / под ред. В.К. Потёмкина. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2018. – 126 с.
5. Блог 4brain : Metaskills vs Soft skills: что важнее? [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://4brain.ru/blog/metaskills-vs-soft-skills-chto-vazhnee/>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.
6. Доклад GEF и WS «Навыки будущего: что нужно знать и уметь в новом сложном мире» [Электронный ресурс] / Режим доступа: https://futuref.org/futureskills_ru/, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.
7. Доклад GEF и WS «Навыки будущего для 2020-х: Новая Надежда» [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://futureskills2020s.com/ru>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.
8. Доклад Deloitte «Международные тенденции в сфере управления персоналом – 2020» [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/human-capital/articles/2020/human-capital-trends.html>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.