

УДК 331.101.5

РИСКИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

Артамонова М.В., к.э.н., доц.

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,
г. Москва, Российская Федерация*

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровизация, цифровые технологии, риски персонала, риски работодателей.

Реферат. *В условиях формирования и развития цифровой экономики в России остро актуальной становится проблема усиления рисков персонала. Предмет – выявление рисков персонала в условиях формирования цифровой экономики и рекомендации по их минимизации. В статье рассмотрены цель, определены ключевые проблемы, выявленные в ходе цифровизации, проанализировано возникновение проблемных зон и рисков персонала на разных уровнях: макро-, отраслевом, предприятия и личностном. Охарактеризована трансформация рынка труда под воздействием тенденций сжатия экономики, выявлены риски, связанные с расширением неформального сектора занятости. Цифровизация затронула, в первую очередь, следующие отрасли: ИТ и телекоммуникации, сферу услуг, здравоохранение, образование, онлайн-торговлю, банковскую сферу, транспорт, охрану окружающей среды, туризм и гостеприимство. Выявлены трудности и проблемные зоны перехода к цифровой экономике на уровне предприятий и организаций. Определены угрозы цифровизации для каждой личности. Показаны риски персонала и работодателей. Предложены пути снижения рисков.*

Введение

По мнению специалистов Всемирного банка, цифровая экономика – это система экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании цифровых информационно-коммуникационных технологий. Широкое распространение цифровых технологий, проникновение их практически во все сферы жизнедеятельности человека и общества отражается в понятии «цифровизация», которое представляет собой процесс повсеместного распространения цифровых технологий и является формой формирования цифровой экономики.

В условиях цифровизации экономики остро актуальными становятся задачи по выявлению критериев оценки степени открытости экономики, взаимного проникновения ресурсных, информационных, трудовых потоков, поиска уникальных свободных внеконкурентных ниш для бизнеса, свободы передвижения и гарантии занятости, интегрированности национальной политики в мировой процесс гуманизации труда, нивелирования конфликтов и др. Такие задачи связаны с высокими рисками и затратами.

В условиях перехода от индустриальной к цифровой экономике, при замедлении темпов роста российской экономики, можно прогнозировать возникновение рисков на разных уровнях: макроуровне, отраслевом, предприятия и личностном.

Трансформация рынка труда под воздействием тенденций сжатия экономики. Глобальное сжатие экономики приводит к трансформации рынка труда: оптимизация расходов на персонал вынуждает организации избрать курс на ликвидацию рабочих мест, переход к сокращению рабочей недели, снижению поддержки корпоративных социальных программ и пр. Данные тенденции сохраняются и до настоящего времени. Наиболее важный индикатор, характеризующий динамику развития рынка труда, – скорость замещения старых рабочих мест новыми. По мнению одного из ведущих европейских экономистов П. Кахука, в эффективных экономиках ежегодно должно создаваться 15 % рабочих мест, из которых 1/3 приходится на вновь созданные компании, 2/3 – на уже существующие. При этом показатели ликвидации должны быть сопоставимо ниже [13].

О наличии тенденций сжатия говорят и результаты отечественного обследования. Так, на начало 2017 г. в России создается 5,9 % рабочих мест, а ликвидируется 6,0 % [10]. При этом сохраняется высокая оборачиваемость рабочей силы, обусловленная не генерацией новой занятости, а искусственными перетоками сотрудников между организациями. Такие избыточные перестановки, не сопровождающиеся созданием новых рабочих мест, ведут, по мнению В. Е. Гимпельсона, «к потере специфического фирменного и отраслевого человеческого капитала», что дестимулирует инвестиции в его развитие со стороны организаций [3].

Риски, связанные с расширением неформального сектора занятости. Резкое расширение неформального сектора занятости, представляющего собой менее технологичные, некапиталоемкие сферы, как правило, не требующие специальных компетенций, такие как торговля, строительство, услуги, связано с ростом численности сотрудников, работающих неполное рабочее время, со скачком частичной трудовой занятости на 17 % с 773,9 в 2014 г. до 905,8 тыс. человек в начале 2017 г. [10]. В связи с сокращением расходов на персонал растет рынок фриланса, однако, как правило, крупные организации менее заинтересованы во взаимодействии с данным рынком по причине низкой надежности исполнителей, высокими операционными рисками и недостаточной транспарентностью работы фрилансеров [6]. Все это привело к снижению качества человеческого капитала, связанного с замещением и деградацией ранее приобретенных профессиональных компетенций, и усилению рисков персонала.

Цифровизация затронула, в первую очередь, следующие отрасли: ИТ и телекоммуникации, сферу услуг; здравоохранение; образование (переход от парадигмы разового среднего или высшего образования к концепции непрерывного обучения, в корне меняющей классическую систему образования); онлайн-торговлю; банковскую сферу; транспорт; охрану окружающей среды; туризм и гостеприимство [5, 8, 11]. В данных отраслях за счет внедрения цифровых технологий и автоматизации предоставляемых услуг создается реальная угроза вытеснения работников, исчезновение многих существовавших ранее профессий.

Трудности и проблемные зоны перехода к цифровой экономике на уровне предприятий и организаций. В наиболее сложном положении находятся предприятия следующих отраслей: станкостроительной, оборонно-промышленного комплекса, авиационной, автомобильной промышленности, тяжелого и энергетического машиностроения, судостроения, металлургии и др., на которых снизилась производительность труда. Причины такого снижения, по мнению Минэкономразвития России, можно сгруппировать в четыре «проблемные зоны»: (1) низкий уровень управления и технологий; (2) отсутствие механизмов проектного финансирования; (3) нормативные барьеры; (4) невозможность быстро социально адаптировать освободившихся неквалифицированных работников (серьезный социальный риск) [4].

Для каждой личности угрозы цифровизации связаны с сокращением рабочих мест, исчезновением ряда профессий, существовавших ранее, стремительным высвобождением персонала и быстро растущим спросом на новые знания и умения, с изменением целей развития человека и человечества, с полной трансформацией роли человека в информационной среде, с процессами и оптимальным сочетанием живого, искусственного интеллекта и пр. [12].

Риски персонала и зоны риска, напрямую связанные с цифровизацией, развитием технологий нового типа, изменением характера и содержания труда – интеллектуализацией труда:

- противоречия между задачами, выдвигаемыми цифровизацией, и ее последствиями: замена рутинных операций автоматизацией, с одной стороны, и возникновение новых рабочих мест, предполагающих выполнение рутинных нетворческих функциональных обязанностей работниками, с другой стороны;
- использование промышленного Интернета с целью непрерывного сбора данных для ужесточения контроля персонала и идентификации личности, в том числе на территориях закрытых объектов, например, в правительственных учреждениях, на военных базах и т. д.;
- изменение формы мышления и появление так называемого «клипового мышления», затрудняющего и делающее порой невозможным решение нестандартных задач;
- коммуникационные риски: человек, лишенный общения, использующий только ранее подготовленную информацию, рискует потерять способность ярко мыслить, творить [8].

Риски работодателей во внутрифирменных социально-трудовых отношениях, связанные с:

- внедрением новых управленческих технологий: с переходом от функционально-административной модели трудового принуждения к так называемой «экономике участия», ориентированной на формирование прямой заинтересованности сотрудников в результатах труда и участии в управленческих процессах [1];

- принципиально новой бизнес-средой, возникающей и функционирующей на основе двух типов взаимодействий [9]: типа «машина – машина» (например, датчики, расположенные на дорогах, оповещают средства передвижения о наличии пробок и возможных опасностях, интернет-сети передают бытовой технике для оптимизации энергопотребления данные о ценах на электроэнергию и т. д.); типа «машина – человек», представляющие собой своеобразные системы поддержки принятия решений (Decision Support System), возникшие в результате слияния информационных систем управления и систем управления базами данных;

- принятием неэффективных кадровых и инвестиционных решений, связанных с классическими методами управления и применением устаревших способов принятия некорректных управляющих инвестиционных решений;

- возникновением оппортунистического поведения работников и пр.

Пути снижения рисков. В условиях новой цифровой информационной экономики повышается роль «мягких» управленческих технологий, как фактора, обеспечивающего потенциальный безграничный рост эффективности систем управления человеческим капиталом через максимальное раскрытие уникальных индивидуально-личностных характеристик, компетенций, уровня образования специалистов [2].

Для преодоления коммуникационных рисков и, особенно для раскрепощения мышления, будут востребованы формы обучения, основанные на личном общении (в том числе и с использованием дистанционных методов): курсы повышения квалификации, конференции, семинары, мастер-классы [8].

Разработка дорожных карт для развития систем управления рисками на основе построения концепции риск-менеджмента (для крупных отраслевых корпораций), использования целевых цифровых тестов (метрик), отражающих применение технологии форсайта как инструмента с использованием метода компьютерного сканирования (барьерометрии) для обеспечения правильного выбора персонала [1].

Эффективные модели рекрутмента можно получить только в результате постоянных наблюдений за людьми, многофакторного анализа их работы и поведения в компании. В системе управления рисками персонала актуализируется задача, связанная с верным предсказанием возможного увольнения специалиста.

Заключение

Цифровизация – это процесс повсеместного распространения цифровых технологий и форма формирования цифровой экономики, отчетливо взаимосвязанная с сервисацией экономики в условиях интеллектуализации труда, изменения места и роли работника в технологических процессах.

Таким образом, современный рынок труда гибко реагирует на изменения трендов в российской экономике, направленных на формирование и развитие цифровизации, что приводит к усилению рисков на разных уровнях: личностном – работников, высвобождая наименее конкурентоспособных из них, а также работодателей, затрудняя принятие ими управленческих решений в изменившихся условиях бизнес-среды и применения новой управленческой модели, основанной на компетенциях; предприятий, связанных с потерями специфического внутрифирменного человеческого капитала; отраслей и экономики в целом, теряющих человеческий капитал.

Для достижения качественно новых целей управления персоналом в условиях создания цифровой экономики необходимо проводить эффективную кадровую политику, основанную на подготовке «цифровых» кадров, обладающих цифровыми компетенциями, для повышения конкурентоспособности как перспективных работников с высоким потенциалом, так и организаций и предприятий в целом.

Направления дальнейших исследований, на наш взгляд, связаны с изучением специфики российского рынка труда, трансформируемого под воздействием развития цифровых технологий и сферы услуг в различных отраслях экономики с целью разработки практических рекомендаций в области повышения конкурентоспособности организаций, предприятий и работников, их социальной защиты в условиях формирования цифровой экономики.

Список использованных источников

1. Андреева, Л. Ю., Алуханян, А. А., Сомко, М. Л. Моделирование метрик развития персонала как бизнес-технологии управления рисками корпораций транспортно-промышленного комплекса / Л. Ю. Андреева, А. А. Алуханян, М. Л. Сомко // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2017. – № 12 (91). – С. 7–11.
2. Андреева, Л. Ю., Джемаев, О. Т. Влияние цифровой экономики на формирование новых трендов на российском рынке труда / Л. Ю. Андреева, О. Т. Джемаев // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2017. – № 3. – С. 25–32.
3. Гимпельсон, В. Е. Нужен ли российской экономике человеческий капитал? Десять сомнений / В. Е. Гимпельсон // Вопросы экономики. – 2016. – № 10. – С. 129–143.
4. Кутукова, Е. С. О некоторых подходах к оценке производительности труда в современной российской экономике / Е. С. Кутукова // Промышленность: проблемы и пути решения. Государственный аудит. Право. Экономика. – 2017. – № 3–4. – С. 129–135.
5. Новости Интернета вещей. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://iot.ru/>. – Дата доступа : 22.03.2017.
6. Полоротов, А. 41 % офисных работников отмечают рост числа фрилансеров в России / А. Полоротов // Ведомости. – 2017. – № 4328.
7. Портал «Научная Россия». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://scientificrussia.ru/articles/v-mgu-sozdan-natsionalnyj-tsentr-kompetentsij-v-oblasti-tsifrovoj-ekonomiki>. – Дата доступа : 15.03.2018.
8. Славин, Б. Б. Эпоха коллективного разума : О роли информации в обществе и о коммуникационной природе человека. Монография / Б. Б. Славин. – Москва : ЛЕНАНД, 2013. – 320 с.
9. 30+ примеров как IoT (интернет вещей) меняет мир // Internet of Things. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://internetofthings.ru/startups/52-30-primerov-kak-iot-internet-veshchej-menyuet-mir>. – Дата доступа : 28.02.2017.
10. Трудовые ресурсы – занятость и безработица. – [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#.
11. Формирование цифровой экономики и промышленности : новые вызовы / под ред. д-ра экон. наук, проф. А. В. Бабкина. – Санкт-Петербург : Изд-во Политехн. ун-та, 2018. – 660 с.
12. Шуклина, З. Н. Актуальные проблемы безопасности государства и личности в условиях цифровизации мирового пространства / З. Н. Шуклина // Экономика, бизнес, инновации. Сборник статей Международной научно-практической конференции: в 2 ч. – 2018. – С. 156–159.
13. Cahuc, P. Search, flows, job creations and destructions // Labour Economics. 2014. Vol. 30.