

ОСОБЕННОСТИ ЗАНЯТОСТИ И МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Бечвая И.Е.

Донецкий национальный технический университет,
Донецкая Народная Республика, г. Донецк

***Аннотация.** Рассматриваются ключевые моменты содержания труда и трудовых отношений в связи с переходом к цифровой экономике. Особенности труда и занятости определяют новые возможности, а также новые риски. Формируются новые формы труда, обмена и сотрудничества. С расширением возможностей регулирования и контроля изменяются профиль сотрудника и соответствующие требования к нему.*

***Ключевые слова:** цифровая экономика, уровень занятости, компетенции, уровень знаний, конкуренция.*

PECULIARITIES OF EMPLOYMENT AND MOTIVATION OF THE PERSONNEL IN THE DIGITAL ECONOMY

Bechvaya I.E.

Donetsk National Technical University, Donetsk People's Republic, Donetsk

***Abstract.** The key points of the content of labor and labor relations in connection with the transition to a digital economy are considered. The features of work and employment define new opportunities as well as new risks. New forms of labor, exchange and cooperation are being formed. With the expansion of regulatory and control capabilities, the employee profile and the corresponding requirements for it change.*

***Key words:** digital economy, level of employment, competence, level of knowledge, competition.*

Человечество в своем экономическом развитии прошло несколько этапов, для которых характерны различные принципы труда, способы труда и производства, экономические отношения и отношения собственности. Прогрессивное экономическое развитие представляет собой совокупность процессов, с помощью которых люди с целью удовлетворения вновь возникающих потребностей совершенствуют производство (повышается эффективность использования экономических

ресурсов, растет количество, качество, ассортимент выпускаемых благ). Экономический прогресс сопровождается изменениями трудовых отношений, отношения к труду и самого содержания труда, а развитие экономики предстает как развитие специфических экономических отношений между участниками хозяйственной жизни [1, с.145].

Современные изменения в цифровых технологиях приводят к радикальным и масштабным последствиям в сферах труда и занятости населения. Технологические сдвиги обуславливают изменения спроса и предложения на рынке труда, организационных и содержательных основ работы. Ориентированная на цифровое пространство, модель труда и занятости содержит новые возможности и риски для экономики и трудящихся. Оцифровывание многочисленных предметов и средств труда обеспечивает возникновение и развитие новых форм сотрудничества и обмена. С другой стороны, более прозрачной становится трудовая деятельность, расширяются границы внедрения и применения инноваций, повышается уровень образования, что повышает качество трудовых ресурсов. Вместе с тем, происходит усложнение работы и повышение ее контролируемости извне. К примеру, сбор и анализ данных через определенные цифровые приложения и устройства обеспечивают усиление регулирования и контроля, в том числе и за исполнением трудовых обязанностей.

В цифровой экономике кардинально меняются профиль работника и требования к нему. Это продиктовано необходимостью новых компетенций и квалификации, созданием рабочих мест, не привязанных к конкретному месту и времени. Как указывают в своих исследованиях И.Л. Сизова и Т.М. Хусяинов, внедрение цифровых технологий сопровождается снижением объемов труда лиц со средней квалификацией. Вполне вероятно, в новой экономике окажется ненужным ряд профессий при одновременном возрастании роли инженерных и компьютерных специальностей, а также профессий, связанных с развитием личности.

Ученые акцентируют внимание на том, что развитие экономики на данном этапе может привести к сокращению не только профессий или рабочих мест, но и определенных видов деятельности, обусловленному снижением спроса на недорогой и мало востребованный труд.

Соответствующие изменения в организации труда персонала зачастую характерны для больших предприятий. Особенно отчетливо указанные тенденции проявляются в сфере информации и коммуникации, финансов и страхования, автомобилестроения, электротехники. Внедрение цифровых технологий также способствует развитию здравоохранения и социального обеспечения. Однако, такие изменения несвойственны для сфер воспитания, жилищно-коммунального хозяйства, гостиничного бизнеса, что объясняется неизменным или возрастающим уровнем спроса на персонализированные отношения и услуги [3, с.379-380].

Сфере занятости в цифровой экономике присущи такие особенности:

- возрастает динамика – увеличивается число уволенных при одновременном увеличении количества нанятых работников;

- обостряется нехватка определенных кадров, обладающих необходимыми компетенциями и уровнем знаний;

- изменения условий труда для работников соответствуют уровню развития технологий – снижаются требования к месту и времени труда, возрастают трудовые нагрузки, корректируется содержание труда;

- возрастает ценность социальных, межкультурных и управленческих знаний и навыков, а также соответствующего опыта деятельности в определенной профессиональной области [2, с.20].

Стремительное изменение условий труда побуждает работников приспосабливаться к технологическим изменениям. С одной стороны, современное развитие цифровых рынков труда приводит к повышению уровня занятости в интернете до массового, что обуславливает высокую конкуренцию и разделение труда между работниками. С другой стороны, автоматизация и информатизация производств изменяют сущность, смысл

и ценности работы на предприятии в соответствующем направлении. Наряду со стабильностью трудовой деятельности, важными мотивирующими факторами, особенно для молодого поколения работников, сегодня выступают ее автономность и гибкость.

Современная кибернетизация промышленного производства выводит на новый уровень организацию труда персонала. Оптимизация производственных заданий, материально-технического снабжения, норм выработки и временных затрат обеспечивают современному руководству возможности ограничиться минимальным числом сотрудников для выполнения намеченных производственных задач.

В современных реалиях развития производственных сил работник, помимо обладания достаточными компетенциями и опытом, должен принимать участие в управлении производством. Необходимость передачи части управленческих полномочий работникам давно осознана в промышленно развитых странах. Так, на крупных промышленных предприятиях делегирование полномочий зачастую используется как важнейший резерв повышения эффективности производства за счет повышения мотивации работников к высокопроизводительному труду.

Формами участия сотрудников в управлении производством могут быть автономные производственные бригады, кружки качества. В этом случае производственные коллективы обладают разнообразными широкими полномочиями (производственными, управленческими, финансовыми, контрольными). На основе групп по контролю качества в некоторых отраслях промышленности (электронная, сталеплавильная, электротехническая, судостроительная, станкостроительная) может быть создана система «малых групп управления», которые, кроме контроля качества выпускаемой продукции, имеют право самостоятельно планировать деятельность, внедрять инновации и проводить соответствующие усовершенствования [1, с.149-150].

Итак, современному этапу развития производственных сил присущи многоаспектность и сложность содержания труда, при этом особо ценятся широкая специализация и универсальность знаний сотрудников. В современной цифровой экономике определяющим производственным ресурсом являются знания. Соответственно, производство, обмен, распространение и использование знаний выступают основанием современного материального и духовного развития общества.

Библиографический список

1. Ефимов В.И. Эволюция содержания труда в процессе экономического развития общества / В.И. Ефимов, О.В. Мраморнова // Вестник Саратовского государственного технического университета. - 2009. - №1. – С.145-153.
2. Одегов В.Н. Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости / В.Н. Одегов, В.В. Павлова // Уровень жизни населения регионов России. - 2017. - №4 (206). - С.19-25.
3. Сизова И.Л. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда / И.Л. Сизова, Т.М. Хусяинов // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Социология. - 2017. - №4. – С.376-396.