

Бечвая Ирина Елгуджевна
ассистент кафедры экономики предприятия и инноватики
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Современные изменения в цифровых технологиях приводят к масштабным изменениям на государственном и муниципальном уровне управления в сфере обеспечения занятости населения. С одной стороны, технологические сдвиги определяют изменения спроса и предложения на рынке труда, организационных и содержательных основ работы. Ориентированная на цифровое пространство, современная модель труда и занятости характеризуется новыми возможностями и рисками 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 определяет рост качества трудовых ресурсов.

И.Л. Сизова и Т.М. Хусяинов, исследуя проблемы рынка труда, указывают, что для цифровой экономики характерны кардинальные изменения профиля работника и требований к нему. Это обусловлено необходимостью новых компетенций и квалификации, созданием рабочих мест, не привязанных к конкретному месту и времени. Так, внедрение цифровых технологий сопровождается снижением объемов труда лиц со средней квалификацией. Возможна ситуация, что в современных экономических условиях окажутся ненужными ряд профессий при одновременном возрастании роли инженерных и компьютерных специальностей, а также профессий, связанных с развитием личности. Ученые акцентируют внимание на том, что развитие цифровой экономики приведет к сокращению, помимо рабочих мест, также и определенных видов деятельности, что определяется снижением спроса на недорогой и мало востребованный труд.

Соответствующие изменения в организации труда персонала зачастую характерны для больших предприятий. К примеру, указанные тенденции проявляются в сфере информации и коммуникации, финансов и страхования, автомобилестроения, электротехники. Внедрение цифровых технологий также способствует развитию здравоохранения и социального обеспечения. Тем не менее, такие изменения нехарактерны для сфер воспитания, жилищно-коммунального хозяйства, гостиничного бизнеса, это определяется неизменным или растущим уровнем спроса на персонализированные услуги [3, с.379-380].

Специфика цифровой экономики обуславливает определенные особенности сферы занятости, которые необходимо учитывать при управлении рынком труда в современных условиях:

- возрастает динамика – рост числа уволенных при одновременном увеличении количества нанятых работников;

- актуально обладание необходимыми компетенциями и уровнем знаний, что определяет нехватку определенных кадров;

- уровень развития технологий определяет изменения условий труда для работников - снижение требований к месту и времени труда, увеличение трудовой нагрузки, изменение содержания труда;

- увеличение значимости 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.

Современная кибернетизация промышленного производства обуславливает новый уровень организации 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.

Наряду со стабильностью трудовой деятельности, важными мотивирующими факторами сегодня выступают ее автономность и гибкость. Особенность мотивации персонала на данном этапе развития производственных сил состоит в том, что сотрудники, помимо обладания достаточными компетенциями и опытом, могут принимать участие в управлении производством. В этом случае производственные коллективы могут самостоятельно планировать деятельность, внедрять инновации и проводить соответствующие усовершенствования [1, с.149-150].

Итак, масштабные изменения на государственном и муниципальном уровне управления в сфере обеспечения занятости населения определяются тем, что современная цифровая экономика на первый план в качестве определяющего производственного ресурса выдвигает знания сотрудников. Современному этапу развития производственных сил присущи многоаспектность и сложность содержания труда, особую ценность приобретают широкая специализация и универсальность знаний работников. Основанием современного развития общества выступают производство, обмен, распространение и использование знаний, что необходимо учитывать при управлении занятостью и мотивацией персонала в современных условиях.

Список литературы

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.