

УДК 331.56
ББК 65.240.5
DOI 10.24411/2412-2025-2020-10018

Маммаев Руслан Абакарович – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник НИИ Управления, экономики, политики и социологии, Дагестанский государственный университет народного хозяйства;

Борисова Людмила Александровна - кандидат экономических наук, доцент, старший научный сотрудник НИИ Управления, экономики, политики и социологии, Дагестанский государственный университет народного хозяйства.

Mammaev Ruslan Abakarovich - Ph.D. in Economics, Senior Researcher, Research Institute of Management, Economics, Politics and Sociology, Dagestan State University of National Economy;

Borisova Lyudmila Aleksandrovna - PhD in Economics, Associate Professor, Senior Researcher, Research Institute of Management, Economics, Politics and Sociology, Dagestan State University of National Economy.

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦУ В КЛЮЧЕ ТЕКУЩЕГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

THE IMPACT OF DIGITALIZATION ON EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT IN THE WAKE OF THE CURRENT ECONOMIC CRISIS

В статье рассматриваются вопросы влияния цифровизации на рынок труда. Авторы отмечают, что кризисные процессы, протекающие в экономике, выступают в качестве катализаторов процессов преобразования спроса на новые специальности. Отмечается, что серьезнее всего описанные преобразования скажутся на работающих пенсионерах и лицах предпенсионного возраста. Делаются выводы и даются рекомендации органам государственной исполнительной власти по формированию государственной политики в сфере занятости.

Ключевые слова: политика занятости, безработица, цифровизация экономики, экономический кризис.

The article discusses the impact of digitalization on the labor market. The author notes that the crisis processes in the economy act as catalysts for the transformation of demand for new specialties. It is noted that the most serious changes described will affect working pensioners and persons of pre-retirement age. Conclusions are made and recommendations are made to the state executive authorities on the formation of state policy in the field of employment.

Keywords: Employment Policy, Unemployment, digitalization of the economy, economic crisis.

Наблюдаемые в последние годы в экономике мира, страны и республики процессы, кроме всего прочего, серьезное влияние оказывают на рынок труда, на занятость населения и уровень безработицы.

В первую очередь следует обратить внимание на имеющий место в последнее десятилетие взрывной рост цифровых технологий. Это и автоматизация и роботизация производственных процессов, и развитие Интернета с формированием IoT (интернет вещей), развитие интернет торговли, формирование новых каналов товародвижения и рекламы через социальные сети, и т.д.

Внедрение подобных технологий, как правило, приводит к высвобождению большого числа работников, которых заменяют роботы и автоматизированные системы, и смещению спроса на рынке труда на специалистов в сфере цифровых технологий. Серьезные изменения по квалификационным требованиям на рынке труда приводят к сокращению спроса и увольнениям специалистов, квалификация которых устаревает, формируя тем самым целый пласт безработных. Наблюдать подобный процесс можно, в частности, через ежегодно обновляемый список новых и устаревших профессий.

Подобная ситуация не является уникальной. Если обратиться к концепции постиндустриального общества (основоположник Дэниел Белл), которая дает объяснения структурным метаморфозам, которым подверглась мировая экономика в последние столетия, то можно обратить внимание, что структурные изменения в экономике на протяжении последних столетий происходят постоянно. Подобные структурные изменения вызваны развитием технологий, и приводят к постоянным изменениям в квалификационных требованиях к рабочей силе. Подобные изменения так же описываются длинными технологическими циклами Кондратьева. Конец 20-го века связан с пятым циклом, вызванным внедрением цифровых технологий.

Однако особенность текущей ситуации в экономике связана с существенным ростом темпов изменений. Скорость разработки и внедрения организационных и технологических инноваций существенно возросла, в том числе и благодаря самим цифровым технологиям. В разы сократились сроки внедрения инноваций от начала их разработки до непосредственного выхода на рынок.

Сложившаяся ситуация серьезно бьет по рынку труда. При смене технологий, работники, квалификация которых устарела, или уходят на пенсию, занимают должности с низкими квалификационными требованиями, или переквалифицируются. Для лиц, не желающих снижать свой уровень дохода, именно смена квалификации является единственным выходом. При этом требования по повышению квалификации постоянно растут, как по объему вновь приобретаемых знаний и навыков, так и по срокам повышения квалификации.

Складывающуюся ситуацию наилучшим образом характеризует высказывание шведского экономиста, писателя и общественного деятеля Ч.А. Нордстрёма «В скором будущем успешность гражданина будет измеряться не остротой ума, недюжинной силой или высокой скоростью. Подняться вверх по карьерной лестнице сможет только тот, кто быстро ориентируется и подстраивается под мимолетные условия среды, растет и не боится перемен» [3]. Всем известная ситуация, когда родители ребенка, выбирая для него специальность, руководствуются престижностью данной специальности, превращается в анахронизм. Практически любая, являющаяся сегодня престижной специальность, предоставляю-

шая высокий уровень дохода обладателю, завтра может устареть или потребовать серьезной переквалификации.

Требования по чуть ли не перманентным действиям работников, направленных на повышение их квалификации, сегодня уже являются не просто прихотью работодателя, а насущной необходимостью современных компаний. При этом экономический кризис, который мы наблюдаем в экономике сегодня, выступает в качестве катализатора описываемого явления. Именно в условиях экономического кризиса перед предпринимателями становятся дилемма - сокращение расходов компании или банкротство. Сокращение расходов, в первую очередь, происходит за счет сокращения персонала.

Массовые увольнения в период экономического спада, как правило, компенсируются ростом спроса на рабочую силу в последующем, когда после спада и стагнации наступает экономический рост. Данный процесс подробно описан в экономической литературе как этапы экономических циклов.

Также в литературе указывается, что переход от стагнации к росту происходит за счет роста инвестиций прежде всего в новые, более эффективные технологии. С этой точки зрения основным стимулом для инновационной активности предпринимателей становится именно экономический кризис. Инновации на этапе внедрения, как правило, создают целый ряд сложностей для предпринимателя, в том числе и финансового характера, что снижает заинтересованность предпринимателей в инновациях в период экономического роста. В этой связи инновации являются вынужденной мерой предпринимателя, направленной на сохранение бизнеса. Соответственно, в период экономического роста предприниматель, внедряя новые технологии, оказывается заинтересован, в первую очередь, в качественно новой рабочей силе. С учетом же существенно изменяющихся технологий, кардинально меняются и квалификационные требования к рабочей силе.

Как отмечалось выше, темпы технологических изменений в последнее десятилетие, в связи с переходом к цифровой экономике существенно возросли, соответственно возросли и темпы изменений требований к квалификации работников. Большинство из тех работников, кто в результате кризиса сегодня теряют работу, завтра, по истечении кризиса, работу с прежними квалификационными требованиями скорее всего не найдут.

Большинство работников, потерявших работу сегодня, в период экономического спада, смогут найти новую только при условии, если озаботятся сменой специальности на более актуальную или повышением квалификации в рамках имеющейся специальности (повышении в соответствии с требованиями, предъявляемыми цифровизацией экономики).

Рассмотренная выше ситуация имеет еще один дополнительный аспект, связанный, в том числе, и с недавно объявленным правительством ростом пенсионного возраста. Возросшие в связи с цифровизацией темпы обновления технологий и квалификационные требования к работникам, прежде всего, бьют по работникам пенсионного и предпенсионного возраста.

Во-первых, в описываемой ситуации, как правило, страдает низкоквалифицированный трудовой персонал. Основная масса изменений

при цифровизации направлена на рост производительности труда, в частности, путем замещения низкоквалифицированного персонала системами автоматизации. По данным центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования развитие цифровизации способно высвободить до 12,5 млн. занятых [2].

Компания Superjob прогнозирует снижение каждый год на 5 % количество вакансий низкой квалификации при одновременном росте спроса на специалистов высокой квалификации. Следует отметить, что в настоящее время спрос на специалистов в сфере информационных коммуникационных технологий превышает предложение. Удельный вес потребности для замещения вакантных рабочих мест по специалистам высшей квалификации IT - сектора составляет 3,3 % (по специалистам высшей квалификации в целом этот показатель только 2,3 %) [2].

Представленные прогнозы свидетельствуют о том, что к 2036 году может быть автоматизировано от 2 до 50 % работы, выраженной в человеко-часах, а к 2066 году эта доля может достичь от 46 до 99 % [1]. Часть рабочих мест, на которые претендуют работники пенсионного и предпенсионного возраста, в такой ситуации безвозвратно теряются. Во-вторых, возможности повышения квалификации для данной категории работников существенно ограничены в первую очередь по причине сильного возрастного снижения их обучаемости. Обучаемость работников пенсионного и предпенсионного возраста ниже обучаемости молодых специалистов на порядок (по объему получаемых знаний и усваиваемых навыков за один и тот же период времени).

Конечно, обучаемость является далеко не единственным требованием к работнику со стороны работодателя. Более того, чаще работодатели требуют наличие опыта работы у работников, что является преимуществом возрастных работников. Однако в условиях перехода к цифровым технологиям, именно возможность к усвоению квалификационных требований, необходимых для работы с цифровыми технологиями, является для работника критически важной.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Цифровизация оказывает существенное влияние на рынок труда, серьезно трансформируя квалификационные требования к работникам и повышая требования к обучаемости работников (возможности перманентного приведения собственной квалификации работника постоянно изменяющимся требованиям рынка). Темпы появления новых специальностей и устаревания существующих в условиях цифровизации экономики существенно возросли. Требование к работникам по владению современными цифровыми технологиями становится ключевым на рынке труда.

2. В условиях экономического кризиса и вызванных кризисом преобразованиях в сфере технологий, в частности массовый переход к цифровым технологиям, как условию выживаемости предпринимателей, квалификационные требования к работникам так же претерпевают существенные преобразования. Требование к работникам по владению современными цифровыми технологиями из ключевых превращаются в обязательные.

3. Наиболее серьезно в сложившейся ситуации на рынке труда пострадают экономически активные граждане пенсионного и предпенси-

онного возраста, занятые преимущественно на работах, требующих низкой квалификации. В процессе цифровизации сокращаются в первую очередь низкоквалифицированные рабочие места. Повысить же квалификацию, или поменять специальность для работников данной возрастной группы, как правило, проблематично по причине низкой обучаемости данной группы населения.

В связи с изложенным, представляется целесообразным осуществление, в том числе и исполнительными органами государственной власти, следующих мер:

- разработка программных и проектных мероприятий, направленных на повышение цифровой грамотности экономически активной части населения, в первую очередь, граждан пенсионного и предпенсионного возраста;

- разработка программ обучения работе на современных универсальных и специализированных программных продуктах для работников предприятий, предпринимателей и безработных, активно ищущих работу;

- разработка мер по стимулированию самозанятости населения, в частности, путем разработки мер, направленных на популяризацию методов и механизмов интернет торговли и продвижения товаров и услуг в социальных сетях.

Список литературы:

1. Исследование экспертной группы Digital/McKinsey. Цифровая Россия: новая реальность [Электронный ресурс]: Электрон. версия печат. публ. URL: <http://www.tadviser.ru/images/c/c2/Digital-Russia-report.pdf>. - С. 53.
2. Кознов, А.Б. Влияние цифровизации на рынок труда. // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2019. - № 4. - Т.2. - С. 177-179.
3. Новые профессии конца 20 века. <https://ural-store.ru/motivaciya/novye-professii-konca-20-professii-kotorye-poyavilis-nedavno.html>