

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ**

УДК 331.1

**СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА РЫНКА ТРУДА
НА ЦИФРОВУЮ МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ**

С.М. Ефремова¹, И.В. Скоблякова²

^{1,2} ФГБОУ ВО «ОГУ имени Тургенева», г. Орел

Цель исследования – оценить влияние цифровой трансформации на уровень развития человеческого капитала как источника обеспечения конкурентных преимуществ индивида на рынке труда. Научная новизна состоит в обосновании необходимости включения нового компонента в человеческий капитал – «цифровой капитал», формировании авторского подхода к определению цифрового капитала и оценке влияния цифровых компетенций на структуру и формы занятости его носителей. В качестве общего итога обоснована необходимость формирования кадрового потенциала, владеющего цифровыми компетенциями, как основы социально-экономической стабильности общества.

Ключевые слова: рынок труда, человеческий капитал, цифровой капитал, цифровые компетенции.

doi: 10.26456/2219-1453/2020.4.117–125

Уровень и стратегия развития экономики страны выступает сегодня определяющим фактором, влияющим на развитие её инфраструктуры. Цифровой сегмент становится частью экономических отношений и выражается повсеместным использованием информационно-коммуникационных технологий практически во всех сферах деятельности. Активное формирование цифрового сегмента в этой связи определило основные направления развития человеческого капитала и как следствие, рынка труда.

Теория человеческого капитала была сформулирована в конце 50-х гг. XX века с целью выявления тех компонентов и выгод, которыми обладает человек на протяжении всей жизни. Обозначенная компонентная база (здоровье, образование, навыки, способности и др.) в своей совокупности формирует капитал каждого человека, обеспечивает ему уникальные преимущества, определяет его потенциальный доход.

Подход к человеческому капиталу как «многокомпонентной составляющей», в настоящее время, является наиболее целесообразным, поскольку чтобы конкурировать сегодня на рынке труда, необходима «мультипрофессиональность», которая предполагает наличие обширных знаний во многих областях и сферах деятельности. Переход производственной сферы на информационно-цифровую платформу развития трансформирует образ жизни людей, формирует качественно новые требования к уровню их компетентностной базы, что в свою очередь влияет на конкурентоспособность, как отдельного предприятия, так и страны в целом.

Необходимость формирования качественно новых требований к человеческому капиталу подчеркнул Президент Всемирного экономического форума в Давосе немецкий экономист Клаус Шваб, который, сравнивая третью и четвертую промышленную революцию, акцентировал внимание на том, что принципиальной особенностью последней выступает синергетический эффект, который возникает от слияния разных технологий (нано технологий, биотехнологий и т. д.). Полученный эффект стирает «профессиональные» границы актуализируя проблему адаптации людей к цифровому формату взаимодействия и в свою очередь формирует качественно новые требования к человеческому капиталу [1].

Одним из таких требований сегодня выступает наличие у индивидуума компонента «цифровой компетентности или грамотности». Его формирование и развитие должно происходить на всех этапах жизненного цикла человеческого капитала. В этой связи следует рассматривать становление и развитие нового компонента человеческого капитала – «цифровой капитал».

Определение «цифрового капитала» до настоящего времени еще не сформировано, поэтому, с нашей точки зрения, под «цифровым капиталом» следует понимать совокупность цифровых компетенций пользователей, которые соответствуют уровню развития цифровых технологий определенной бизнес-среды. Такой подход позволяет определять уровень развития цифрового капитала, как отдельного работника, так и уровень развития цифрового капитала предприятия (сравнивая фактическую и требуемую компетентностную базу).

Формирование цифровых компетенций индивида в России сегодня преимущественно построено либо на самостоятельном освоении соответствующих технологий, либо обучении определенным цифровым навыкам на технологической базе определенного предприятия. Конечно, никто не исключает получение специального образования в IT-сфере, но это касается отдельных образовательных программ, тогда как потребность в развитии цифровых компетенций сегодня актуальна для всех профессиональных групп работников.

В этой связи, цифровой капитал в большей степени становится зависимым от уровня и качества инвестиций. При этом в качестве приоритета выдвигаются именно частные инвестиции, которые ориентированы как на текущие, так и на перспективные потребности определенной бизнес-среды и позволяющие в большей степени удовлетворять интересы носителя человеческого капитала на рынке труда.

Для России характерно наличие определенного дисбаланса между потребностью в формировании необходимых цифровых компетенций и уровнем развития цифровых технологий. Проблема имеет не только локальный характер, но и влияет на конкурентные позиции национальной экономики. В соответствии с рейтингом IFR (Международной федерации робототехники) в России на десять тысяч работников приходится только 13 промышленных роботов (рис. 1). Лидерами по данному показателю выступают Сингапур (918 промышленных роботов) и Южная Корея (855 промышленных роботов) [5].



Р и с . 1. Тенденции внедрения промышленных роботов в России

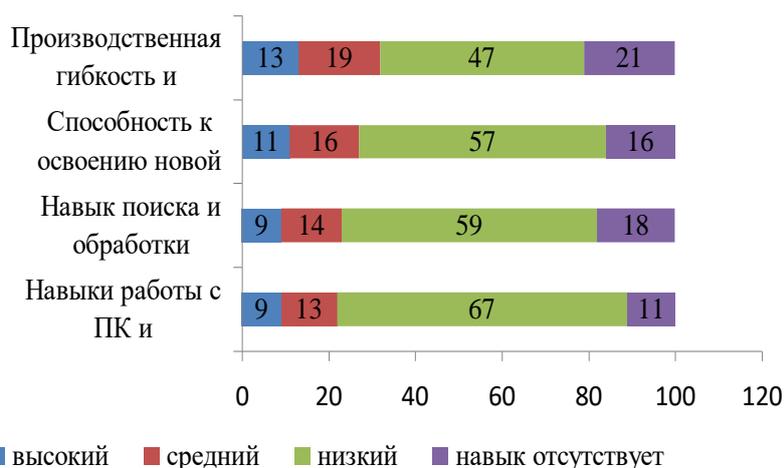
Источник: *WorldRobotics2020 (<https://ifr.org/>)

В отношении направлений роботизации в России, в соответствии с исследованиями НАУРР (Национальной Ассоциации Участников Рынка Робототехники) ведущее место занимает автомобилестроение (40 %) и образование и исследование (5 %). Остальные 55 % занимают иные сферы деятельности, при этом доля роботизации колеблется на уровне от 1 % до 3 % [2]. При этом в качестве лидеров роботизации выступает Центральный федеральный и Северо-западный федеральные округа. Внедрение робототехники во многом сдерживается сегодня несоответствием фактического уровня развития человеческого капитала требованиям современной экономики.

Таким образом, вопрос формирования в кадрах такого навыка как цифровая грамотность (компетентность), а, следовательно, и цифрового капитала, выступает основой социальной стабильности общества, и формирует совершенно иной статус рынка труда и человеческого капитала. Рынок труда сегодня испытывает кадровый голод в отношении специалистов, обладающих определенным цифровым статусом, и наоборот, отмечен избыток работников с несформированной цифровой компетентностной базой.

Для оценки ключевых цифровых компетенций (рис.2) исследование включало анализ соответствующей потребности в них работодателем (на основе данных Общероссийской базы вакансий <https://trudvsem.ru/>). Объектом исследования было выбрано 9 ведущих сфер деятельности (административная сфера, информационные технологии, продажи, HR, консультирование, финансовый сектор, образование, СМИ, дизайн).

В процессе оценки было рассмотрено четыре уровня овладения базовыми цифровыми компетенциями - высокий, средний, низкий, навык отсутствует.



Р и с . 2. Оценка соответствия потенциальных соискателей требованиям работодателя, %

Результаты исследования демонстрируют, что только от 9 до 11 % всех претендентов на должность полностью соответствуют требованиям работодателей на предмет овладения цифровыми компетенциями. Больше половины соискателей демонстрируют свои знания в этой области на низком уровне, а у десятой части респондентов соответствующие навыки отсутствуют совсем.

Отсюда следует, что качество ресурса «труд» оценивается сегодня, в том числе, и с позиции возможности индивида адаптироваться к цифровому формату работы. В этой связи, можно утверждать, что в этой области присутствует сегодня «эффект замещения», который проявляется в большей ценности работника, который умеет использовать цифровые технологии для работы и саморазвития, чем претендента подготовленного традиционной системой образования.

Необходимость формирования человеческого капитала с обязательным включением в качестве базовой части «цифрового капитала» можно обосновать также с позиции роста количества удаленных вакансий по сферам деятельности (рис.3, см. ниже). В качестве ведущих сфер деятельности выступают информационные технологии, продажи, HR-менеджмент, образование, финансовый сектор. Актуальным вопросом удаленной занятости становится также для административной сферы, сферы оказания консультационных услуг, СМИ и других сфер деятельности.

В результате получается, что владение цифровыми компетенциями выступает сегодня как базовое конкурентное преимущество соискателей, которое позволяет ему расширить потенциальные возможности трудоустройства. Следовательно, современный рынок труда сталкивается с проблемой деформации требований к трудовым ресурсам, точкой отсчета которой выступает несоответствие количества и качества выпускников образовательных учреждений потребностям предприятий.



Р и с . 3. Количество удаленных вакансий по сферам деятельности [3]

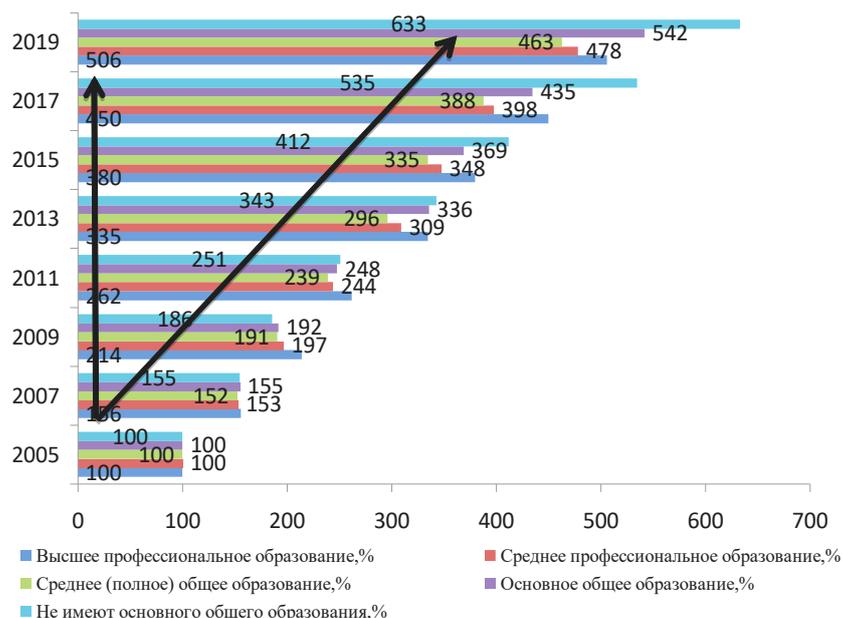
Молодежь сегодня привлекает свободная работа, которая не привязана к определенному рабочему месту. Цифровой сегмент выступает сегодня определенной платформой, которая позволяет:

- более эффективно использовать свободное время;
- развиваться самостоятельно;
- совмещать обучение и работу и тем самым обеспечивать определенный уровень дохода уже на начальной стадии получения профессионального образования.

Результаты проведенного исследования показывают, что уровень дохода лиц, не имеющих основного общего образования, вырос за рассматриваемый период в шесть раз, тогда как доход лиц, имеющих профильное образование, не более чем в пять раз (рис.4, см. ниже).

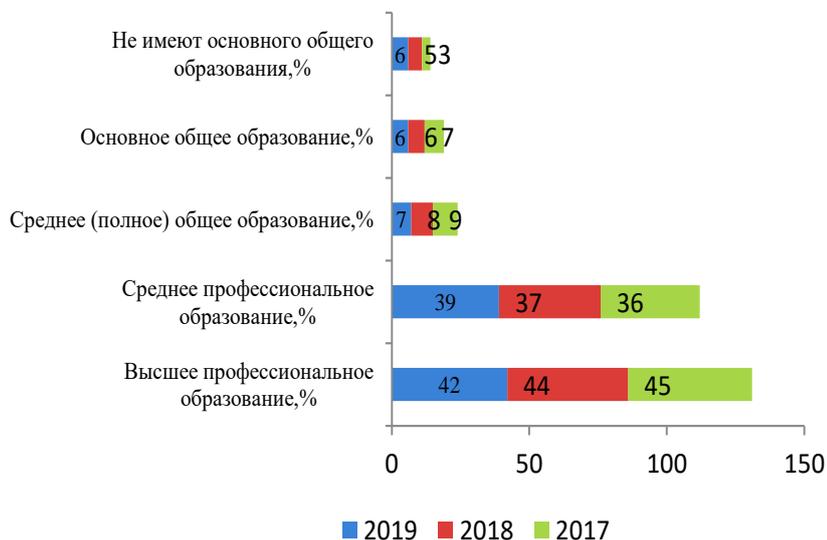
Такая диспропорция стала в большей степени проявляться именно в период становления и развития цифровой экономики. Трансформируется само понятие профессии, поскольку набор профессиональных компетенций перестает быть фиксированным. Меняются способы и источники получения профессиональных компетенций, они становятся более доступными, что позволяет их освоить уже в начале получения профессионального образования. Развиваются нетрадиционные сферы занятости, сфера фриланса.

Такая ситуация позволяет современной молодежи более легко адаптироваться к современной системе занятости, требованиям потенциальных работодателей, развивать необходимые цифровые компетенции самостоятельно, ориентируясь на потребности современного рынка труда.



Р и с . 4. Динамика темпов роста средней заработной платы работников в соответствии с уровнем профессионального образования [4]

Как положительный «побочный» эффект цифровой экономики – рост численности занятых, не имеющих специального образования. Напротив, лица с высшим профессиональным образованием не всегда востребованы на рынке труда. Объяснить данную ситуацию можно не только несоответствием соискателей требованиям работодателей, но и «устареванием» ряда профессий в результате роста цифрового сегмента на рынке труда.



Р и с . 5. Оценка занятости по уровню образования

Так по данным Росстата, только за последние три года в общей совокупности занятого населения доля занятых, не имеющих основного общего образования, выросла с 3 % до 6 % (рис. 5, см. выше). Такая статистика позволяет еще раз утверждать, что формирование и развитие определенных цифровых компетенций позволяет обеспечивать определенные конкурентные преимущества его владельцу на рынке труда.

Обоснование специфики формирования человеческого капитала в условиях цифровой экономики позволяет представить уже традиционную модель формирования человеческого капитала с включением цифрового компонента в его основу (рис.6).



Р и с . 6. Модель формирования человеческого капитала с включением цифрового компонента

Представленная модель отражает процесс перехода человеческих ресурсов (потенциальные возможности человека в трудовой, умственной и физической деятельности) в стадию формирования человеческого капитала (использование возможностей трудовой, умственной и физической деятельности). В качестве инструмента такого перехода выступают инвестиционные процессы, которые реализуются на протяжении всей жизни человека и от качества которых во многом зависит качество и эффективность использования человеческого капитала. В этой связи, инвестиции в формирование цифровых компетенций необходимо рассматривать не только с точки зрения получения специальных профессиональных навыков, но и создания необходимых условий – доступность Интернета, уровень развития цифровых технологий и т. д.

Таким образом, развитие теории человеческого капитала в настоящее время переходит на совершенно иной уровень своего развития, связанный с совершенствованием не только его составной компонентной базы, но и оценкой влияния каждого компонента на уровень, стадии и жизненный цикл развития человеческого капитала. В цифровом контексте необходим пересмотр методических подходов к циклам воспроизводства человеческого капитала, к оценке его социальной и экономической эффективности использования в современной бизнес-среде. Кроме того, требует совершенствования институциональный компонент развития человеческого

капитала с позиции выбора точек роста институциональной эффективности и предотвращения возможных потерь в этой области.

Формирование цифрового капитала, как базового компонента формирования человеческого капитала, выступает сегодня средством широкомасштабного совершенствования общества практически во всех направлениях:

- обеспечивает более эффективное взаимодействие субъектов рынка труда;
- расширяет профессиональные компетенции;
- обеспечивает мобильность трудовых ресурсов;
- способствует решению социальных проблем и др.

В любом случае, ведущим вектором развития цифровой экономики являются высокообразованные люди, которые выступают непосредственными носителями человеческого капитала и готовы его постоянно развивать и совершенствовать.

Список литературы

1. Борисова Е.С., Комаров А.В. Современный рынок труда в условиях становления и развития цифровой экономики// Наука. Общество. Оборона. - 2019. - № 3 (20) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.noo-journal.ru/nauka-obshestvo-oborona/2019-3-20/article-0197-1/> (дата обращения 29.09.2020г.)
2. НАУРР (Национальная Ассоциация Участников Рынка Робототехники). Официальный сайт. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://robotunion.ru/> (дата обращения 29.09.2020г.)
3. Общероссийская база вакансий. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://trudvsem.ru/> (дата обращения 30.09.2020г.)
4. Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 29.09.2020г.)
5. International Federation of Robotics. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ifr.org/> (дата обращения 29.09.2020г.)

Об авторах:

ЭФРЕМОВА Светлана Михайловна – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и государственного управления, ФГБОУ ВО Орловский государственный университет им. И.С.Тургенева (302026, г. Орел, ул. Комсомольская, д. 95), e-mail: efremova1111@mail.ru, ORCID: 0000-0002-1263-4073, SPIN-код: 7266-9090.

СКОБЛЯКОВА Ирина Васильевна – доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента и государственного управления, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет им. И.С.Тургенева» (302026, г. Орел, ул. Комсомольская, д. 95), e-mail: ivs2510@mail.ru, ORCID: 0000-0002-7432-0889, SPIN-код: 5888-7056.

SPECIFIC FORMATION OF HUMAN CAPITAL UNDER THE CONDITIONS OF THE LABOR MARKET TRANSITION TO A DIGITAL MODEL OF DEVELOPMENT

S.M. Efremova¹, I. V. Skoblyakova²

^{1,2} FSBOU VO “Oryol State University I.S. Turgenev”, Oryol

The purpose of the study is to assess the impact of digital transformation on the level of human capital development as a source of ensuring the competitive advantages of an individual in the labor market. A model for the formation of human capital based on the inclusion of digital capital as a leading component that determines the level of its development in a modern economy is proposed. Scientific novelty consists in highlighting the issues of the influence of carriers of digital competencies on the growth of their employment and income. As a general result, the need for the formation of human resources with digital competencies as the basis for the socio-economic stability of society is substantiated.

Keywords: *labor market, human capital, digital economy, employment, education.*

About the authors:

EFREMOVA Svetlana Mikhailovna – Ph.D. in Economics, associate professor of the Department of Management and Public Administration, FSBEI HE “Orel State University named after I.S. Turgeneva” (302026, Orel, Komsomolskaya str., 95), e-mail: efremova1111@mail.ru, ORCID: 0000-0002-1263-4073, SPIN-код: 7266-9090

SKOBYAKOVA Irina Vasilievna – Doctor of Economics, Professor of the Department of Management and Public Administration, FSBEI HE “Orel State University named after I.S. Turgeneva” (Orel, 95 Komsomolskaya St., 302026), e-mail: ivs2510@mail.ru, ORCID: 0000-0002-7432-0889, SPIN-код: 5888-7056

References

1. Borisova E.S., Komarov A.V. The modern labor market in the conditions of the formation and development of the digital economy // Science. Society. Defense. - 2019. - No. 3 (20) [Electronic resource]. Access mode: <https://www.noo-journal.ru/nauka-obshestvo-oborona/2019-3-20/article-0197-1/> (date of access 09/29/2020)
2. NAURR (National Association of Robotics Market Participants). Official site. [Electronic resource]. Access mode: <https://robotunion.ru/> (date of treatment 09/29/2020)
3. All-Russian base of vacancies. Official site. [Electronic resource]. Access mode: <https://trudvsem.ru/> (date of treatment 09/30/2020)
4. Federal Service of State Statistics. Official site. [Electronic resource]. Access mode: <https://rosstat.gov.ru/> (date of treatment 09/29/2020)
5. International Federation of Robotics). Official site. [Electronic resource]. Access mode: <https://ifr.org/> (date of treatment 29.09.2020г.)