

УДК 338.244**Управление трудом в условиях цифровизации экономики****Казиева Жаклин Наримановна**

Доктор экономических наук, профессор,
Дагестанский государственный технический университет,
367015, Российская Федерация, Махачкала, просп. Имама Шамиля, 70;
e-mail: kazieva-61@mail.ru

Черкасова Светлана Андреевна

Кандидат экономических наук, доцент,
Дагестанский государственный технический университет,
367015, Российская Федерация, Махачкала, просп. Имама Шамиля, 70;
e-mail: svander2008@mail.ru

Мурадова Зарема Рамазановна

Кандидат экономических наук, доцент,
Дагестанский государственный технический университет,
367015, Российская Федерация, Махачкала, просп. Имама Шамиля, 70;
e-mail: sabir.muradoff@yandex.ru

Аннотация

В статье проведен анализ влияния цифровой трансформации экономики на управление трудом. Установлено, что цифровые технологии оказывают противоречивое влияние на содержание труда в частности и на управление трудом в целом. Определены тенденции в управлении трудом, предложены направления совершенствования управления трудом.

Для цитирования в научных исследованиях

Казиева Ж.Н., Черкасова С.А., Мурадова З.Р. Управление трудом в условиях цифровизации экономики // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2024. Том 14. № 9А. С. 525-532.

Ключевые слова

Цифровая экономика, управление трудом, цифровые навыки, цифровые технологии, трудовая мотивация.

Введение

Переход к цифровой экономике начинается с конца XX в. и знаменует значительные изменения в содержании, организации, оплате, подготовке кадров, мотивации, планировании и в целом управлении трудом. Важнейшими составляющими цифровизации экономики являются внедрение в организациях информационно-коммуникационных технологий и обусловленные ими изменения в управлении трудом, поскольку недостаточная квалификация сотрудников или неправильно организованное управление ими сводят на нет потенциал цифровой трансформации. Цифровые технологии предъявляют более высокие требования к людям, создают новые проблемы перед управленческим персоналом, кардинально меняя механизм управления. Зачастую принятие решений требует творческой командной работы, непрерывного пополнения знаний и освоения новых практик, руководитель не может один справиться с огромным потоком данных и обрабатывать его.

Основная часть

Цифровизация экономики вызывает грандиозные сдвиги в системе управления персоналом: размываются барьеры между трудовыми функциями, появляются консультационные, специализированные подразделения в фирмах, уменьшается количество работающих непосредственно в производстве при увеличении числа работников сферы услуг и менеджмента, меняется содержание самого процесса труда и требования к человеку, изменяются социально-трудовые отношения.

Цифровизация существенно меняет организацию труда на предприятии, переводя многие бизнес-процессы в дистанционный режим. Уходят времена традиционных организационных (например, авторитарных) структур, на смену которым приходят гибкие, адаптивные сетевые формы. Вместо функциональных отделов создаются проектные группы, сети профессиональных команд, появляются специальные IT-подразделения и должности IT-менеджера. Меняется и организационная культура. Организационная культура в эпоху цифровизации должна быть восприимчива к интеграции в организацию лучших кадров, новейших технологий, систем, инструментов управления знаниями [Артамонова, 2019].

Цифровые технологии, ускоряя все бизнес-процессы, вызывают рост производительности труда и снижение издержек, снижение рисков и потерь, исключение ошибки вследствие человеческого фактора. В стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы отмечено, что национальными интересами в области цифровой экономики являются укрепление российской экономики, в том числе тех ее отраслей, в которых развитие бизнеса с использованием информационных и коммуникационных технологий предоставит конкурентные преимущества российским организациям, обеспечит эффективность производства и рост производительности труда [Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 № 203, www.kremlin.ru].

Цифровые технологии, позволяющие ускорить сбор, обработку и передачу информации, обеспечивают своевременность и повышают степень обоснованности принимаемых решений по управлению организацией. Ускорение предоставления необходимой информации руководителям всех уровней управления из единого информационного фонда позволяет согласовывать решения, принимаемые на различных уровнях управления и в разных структурных подразделениях, обеспечивая рост эффективности управления.

Таким образом, эффективность деятельности предприятия все в большей мере связывается с развитием информационных технологий. Наблюдается нарастающее противоречие между технократическими подходами, сложившимися в условиях индустриального развития, и требованиями нового типа экономического роста, основанного на цифровизации. Практический ответ менеджмента на вызовы цифровизации должен заключаться в пересмотре форм занятости и политики найма, организации и оплаты труда, подготовки кадров, межличностных коммуникаций. В современных условиях предприятия, придерживающиеся технократической организации и стимулирования труда, не изменившие всю систему управления трудом, обречены на гибель.

Умение использовать информационные системы становится ключевой компетенцией менеджера, что, однако, не отменяет прежние навыки, поскольку «есть задачи, которые сейчас не под силу технологиям искусственного интеллекта, а именно создание доброжелательной атмосферы, развитие корпоративной культуры, определение техники и стратегии развития бизнеса» [Павленко, Петракова, 2020, [www](#)].

Для того чтобы управление было эффективным, необходимо комплексно использовать прежние и новые цифровые навыки соединяя их в единую систему. Чтобы не отставать от динамизма современности управление должно стать процессом инновационным, готовым аккумулировать передовые идеи, качественно меняться и в то же время сохранять стабильность для решения текущих задач.

Цифровые технологии оказывают противоречивое влияние на содержание труда и в целом на управление трудом. С одной стороны, цифровая модернизация ведет к обогащению труда, требуя от работников творчества, нестандартных подходов к выполнению задач, обладания междисциплинарными компетенциями, ориентированности на нововведения, с другой – к максимальному разделению и упрощению, обеднению профессиональных задач. Так, многие предприятия не предъявляют требований к наличию высшего образования там, где раньше это было обязательным условием приема на работу, обеспечивая прохождение краткосрочных курсов. Институт Burning Glass проанализировал миллионы онлайн-объявлений о вакансиях и обнаружил, что количество рабочих мест, требующих высшего образования, снизилось с 51% в 2017 г. до 44% в 2021 г. [10 главных HR-трендов в 2023 году, [www](#)].

Большое влияние на перестройку управления трудом оказывают изменения в системе трудовой мотивации как персонала предприятий, так и организаций в целом. По данным Delotte, значимыми для организаций по всему миру стали следующие ценности: благополучие как часть работы (отметили 80% опрошенных организаций); сопричастность (79%); управление знаниями (75%); этика и будущее работы и эволюция роли HR (по 75%); больше, чем переквалификация (74%); управление планированием персонала (71%); работники вне поколений (70%); стратегии вознаграждения (69%); суперкоманды (59%) [Международные тенденции в сфере управления персоналом – 2020, [www](#)].

Трудовая мотивация становится сложнее, возрастает значение таких ценностей, как самореализация в труде, участие в хозяйственных решениях компании, обеспечение возможности повышения квалификации, творчество, повышение роли этического ресурса в системе производства, развитие механизмов планирования карьеры и гибкой занятости. Физический и психологический комфорт сотрудников становится значимым параметром для руководства. Наряду с техническими навыками по-прежнему высоко ценятся человеческие качества. Все больше компаний заботятся о здоровье сотрудников, организуют курсы повышения квалификации для карьерного роста.

Изменение социально-трудовых отношений в сторону гуманизации предполагает формирование благоприятного социально-психологического климата, расширение полномочий работников в определении целей и задач; изменение механизмов контроля, адекватное поощрение, возможность профессионального и карьерного продвижения. Коллективы, в которых существует благоприятный микроклимат, показывают более высокие результаты труда, здесь гораздо ниже текучесть кадров, а следовательно, нет крупных потерь времени. Особое место занимает социально-психологический климат в коллективе в совокупности факторов, обеспечивающих активизацию новаторской деятельности и высокую эффективность труда. Исследованиями установлено, что среди социально-психологических факторов, способствующих инновационной деятельности и творческой работе, персонал предприятий отмечает следующие: свобода выражения мнения, отсутствие повседневного контроля, расширение полномочий и самостоятельности, уверенность в перспективах карьерного роста, справедливое вознаграждение. Выполнение этих условий требует качественно нового подхода менеджмента к организации новаторской работы, основанной на принципах децентрализации управления, поощрения неформальных коммуникаций и групповых поисков идей, доступа к специализированной информации, возможности повышать квалификацию [Казиева, Наметуллаев, Муталибова, 2021, 192].

В госпрограмме «Цифровая экономика» как приоритетные обозначены следующие основные технологии для эффективной реализации трудовых функций и повышения производительности труда: большие данные; нейротехнологии и искусственный интеллект; системы распределенного реестра (блокчейн); квантовые технологии; новые производственные технологии; сенсорика и компоненты робототехники; промышленный интернет; технологии беспроводной связи; технологии виртуальной и дополненной реальности (VR и AR) и др. [Программа «Цифровая экономика РФ» от 28.07.2017 г. № 1632-р. www.gov.ru].

Сравнение использования цифровых технологий в организациях предпринимательского сектора по странам за 2021 год демонстрирует отставание России от передовых в области цифровизации стран Европы (табл. 1).

Таблица 1 - Использование цифровых технологий в организациях предпринимательского сектора по странам, 2021 г. (в процентах от общего числа организаций)

Цифровые технологии	Россия	Дания	Италия	Финляндия	Швеция	Эстония
Облачные сервисы	28	65	60	75	75	58
Интернет вещей	16	20	32	40	40	17
Анализ больших данных	9	24	8	19	13	8
Технологии искусственного интеллекта	7	24	7	12	9	6

Источник: [Абдрахманова Г.И. и др., 2023]

Цифровые технологии создают новые и приводят к отмиранию некоторых традиционных профессий. По данным Всемирного экономического форума, отмечается растущий спрос на 97 млн профессий, связанных с новыми технологиями, такими как аналитики данных и дата-сайентисты, специалисты по ИИ и машинному обучению, специалисты по Интернету вещей, по автоматизации процессов, по развитию бизнеса, по цифровой трансформации, по digital-маркетингу и стратегии, по большим данным, аналитики информационной безопасности, разработчики ПО и приложений, которые заменят 85 млн старых. По прогнозу Всемирного

экономического форума, уже к 2025 году 50% людей придется обучиться новым навыкам [Всемирный экономический форум, 2021, www].

Эти тенденции ставят новые вызовы в сфере управления трудом. Формирование новых профессий и их многообразие, развитие альтернативных форм занятости предполагает усложнение управленческой деятельности, отрицает традиционные механизмы руководства работниками.

В современную систему управления персоналом внедряются новые инструменты, такие как гибкие формы занятости. Работа на условиях неполной занятости или удаленная работа уже давно с уверенностью применяются компаниями в трудовых отношениях с персоналом. С наступлением перемен в сфере управления на первый план выходит такая занятость, как фриланс, аутстаффинг или аутсорсинг, лизинг. Применяются новые элементы управления в том случае, когда организации выгоднее пользоваться услугами специального агентства по лизингу персонала, чем держать персонал в штате. Наблюдается тенденция замены трудовых договоров с работниками предприятия договорами гражданско-правового характера с индивидуальными предпринимателями или самозанятыми, что позволяет перекладывать множество вопросов на самих сотрудников, зарегистрировавшихся в этом статусе [Павленко, Петракова, 2020, 167].

Формирование новых профессий, развитие альтернативных форм занятости и их многообразие отрицают традиционные механизмы руководства работниками, ставят новые вызовы в теории и практике управления трудом. Новые технологии и новые профессии требуют высокого уровня цифровой грамотности, междисциплинарной подготовки, функциональной компетентности, мобильности, гибкости использования кадровых ресурсов. С сожалением можно отметить, что население России по степени развития цифровых навыков отстает от других стран. По данным «Цифрового Диктанта 2023», в котором приняли участие около 2 млн человек, уровень цифровой грамотности населения России составил 6,43 балла из 10 [Цифровой диктант, www].

Так, умеют передавать файлы между компьютером и периферийными устройствами 26% населения в возрасте 15 лет и старше; работать с электронными таблицами – 21%; использовать программы для редактирования фото-, видео- и аудиофайлов – 21%. Владение навыками по этим операциям по другим странам выглядит следующим образом: в Великобритании соответственно – 56, 39 и 49; в Германии – 53, 34 и 31; в Финляндии – 71, 51 и 54; в Швеции – 62, 45 и 34; во Франции – 69, 44 и 41 [Цифровая экономика: 2023: краткий статистический сборник, 2023].

Серьезное препятствие для развития цифровой экономики создает недостаток квалифицированных специалистов. В России специалисты по ИКТ на 2021 г. составляли 2,4% от общей численности занятых, другие специалисты, интенсивно использующие ИКТ, – 10,2%. Специалисты по ИКТ по странам на 2021 г. составляют (в % от общей численности занятых): в Швеции – 8,0; Финляндии – 7,4; Люксембурге – 6,7; Эстонии – 6,2; Германии – 4,9; Чехии – 4,6; Франции – 4,5; Италии – 3,8 [Цифровая экономика: 2023: краткий статистический сборник, 2023]. При этом по подготовке кадров в сфере информационных технологий специалистов среднего, высшего звена и научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре Россия опережает такие страны, как Великобритания, Германия, США, Франция.

По доступу к Интернету и цифровой инфраструктуре Россия отстает от многих стран мира. Фиксированный широкополосный доступ к Интернету в организациях предпринимательского сектора по странам (за 2021 г.) в процентах от общего числа организаций составляет: в Дании – 100, в Финляндии – 95, Чехии – 92, Франции – 95, Германии – 96, Эстонии – 94, Италии – 98,

Великобритании – 95, Швеции – 94, в России – 72 [Цифровая экономика: 2023: краткий статистический сборник, 2023].

Заключение

Таким образом, можно отметить следующие тенденции в управлении трудом:

1. Внедрение на предприятии информационно-коммуникационных технологий в управлении трудом, что позволяет увеличить скорость анализа различных источников, выявления проблем и оптимизировать поиск их решений.
2. Изменения в системе трудовой мотивации.
3. Необходимость развитие цифровых навыков у персонала.
4. Использование гибких форм занятости.
5. Изменение социально-трудовых отношений в сторону гуманизации.

Библиография

1. Абдрахманова Г.И. и др. Цифровая экономика: 2023: краткий статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ, 2023.
2. Артамонова М.В. Управленческий труд и роль менеджеров в условиях цифровой экономики в России. // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. 2019. Т. 11. Вып. 1.
3. Белая книга цифровой экономики России на 2023 год: ключевые возможности и вызовы. URL: <https://xudenkaya.ru/belaya-kniga-tsifrovoy-ekonomiki-rossii-na-2023-god-klyuchevye-vozmozhnosti-i-vyzovy> (дата обращения: 25.11.2024).
4. Всемирный экономический форум // РБК Тренды. 2021.
5. Казиева Ж.Н., Наметуллаев А.Н., Муталибова К.И. Социально- психологические аспекты активизации инновационной деятельности предприятия. // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Проблемы развития национальной экономики в условиях глобальных инновационных преобразований». Махачкала: ДГТУ, 2021. С. 192.
6. Международные тенденции в сфере управления персоналом – 2020 // Delotte Insights. 2020.
7. О стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы: указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 № 203. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41919/page/3> (дата обращения: 25.11.2024).
8. Павленко И.В., Петракова Е.С. Актуальные тренды в современной системе управления персоналом // Молодой ученый. 2020. № 21 (311). С. 167-170.
9. Программа «Цифровая экономика РФ» (утв. от 28.07.2017 г. № 1632-р. URL: <https://bazanpa.ru/pravitelstvo-rf-gasporiazhenie-n1632-r-ot28072017-h3055278> (дата обращения: 14.11.2024).
10. Соловьев М.Г. Как цифровизация меняет современный менеджмент. URL: <https://cabinet.one/post/channel/solovev-maksim-glebovichh> (дата обращения: 25.11.2024).
11. Цифровой диктант. URL: <https://raec.ru/live/branch/14181> (дата обращения: 25.11.2024).
12. 10 главных HR-трендов в 2023 году. URL: <https://vc.ru/hr/672788-10-glavnyh-hr-trendov-v-2023-godu> (дата обращения: 25.11.2024).

Labour management in the context of digitalization of the economy

Zhaklin N. Kazieva

Doctor of Economics, Professor,
Dagestan State Technical University,
367015, 70 Imama Shamilya ave, Makhachkala, Russia Federation;
e-mail: kazieva-61@mail.ru

Svetlana A. Cherkasova

PhD in Economics, Associate Professor,
Dagestan State Technical University,
367015, 70, Imama Shamilya ave., Makhachkala, Russian Federation;
e-mail: kazieva-61@mail.ru

Zarema R. Muradova

PhD in Economics, Associate Professor,
Dagestan State Technical University,
367015, 70, Imama Shamilya ave., Makhachkala, Russian Federation;
e-mail: sabir.muradoff@yandex.ru

Abstract

The article analyses the impact of digital transformation of the economy on labour management. It has been established that digital technologies have a contradictory impact on the content of labour and on labour management in general. Trends in labour management have been indentified, directions for improving labour management have been proposed.

For citation

Kazieva Zh.N., Cherkasova S.A., Muradova Z.R. (2024) Upravlenie trudem v usloviyakh tsifrovizatsii ekonomiki [Labour management in the context of digitalization of the economy]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 14 (9A), pp. 525-532.

Keywords

Digital economy, labour management, digital skills, digital technologies, labour motivation.

References

1. Abdrakhmanova G.I. et al. (2023) *Tsifrovaya ekonomika: 2023: kratkii stati-sticheskiy sbornik* [Digital economy: 2023: a brief statistical collection]. Moscow: National Research University Higher School of Economics,.
2. Artamonova M.V. (2019) Upravlencheskiy trud i rol' menedzherov v usloviyakh tsifrovoy ekonomiki v Rossii [Managerial work and the role of managers in the digital economy in Russia]. *Nauchnye issledovaniya ekonomicheskogo fakul'teta. Elektronnyi zhurnal* [Scientific research of the Faculty of Economics. Electronic journal], 11 (1).
3. Belaya kniga tsifrovoy ekonomiki Rossii na 2023 god: klyuchevye voz-mozhnosti i vyzovy [White paper of the digital economy of Russia for 2023: key opportunities and challenges]. Available at: <https://xudenkaya.ru/belaya-kniga-tsifrovoy-ekonomiki-rossii-na-2023-god-klyuchevye-voz-mozhnosti-i-vyzovy> [Accessed 25.11.2024].
4. Vsemirnyi ekonomicheskii forum [World Economic Forum] (2021). *RBK Trendy* [RBC Trends].
5. Kazieva Zh.N., Nametullaev A.N., Mutalibova K.I. (2021) Sotsial'no-psi-khologicheskie aspekty aktivizatsii innovatsionnoi deyatel'nosti predpriyatiya [Social and psychological aspects of enhancing the innovative activities of an enterprise]. In: *Materialy Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi kon-ferentsii «Problemy razvitiya natsional'noi ekonomiki v usloviyakh global'nykh innovatsionnykh preobrazovaniy»* [Proc. All-Russian Conf. "Problems of Development of the National Economy in the Context of Global Innovative Transformations"]. Makhachkala: DGTU Publ., p. 192.
6. Mezhdunarodnye tendentsii v sfere upravleniya personalom – 2020 [International trends in personnel management – 2020] (2020). *Delotte Insights* [Delotte Insights].
7. O strategii razvitiya informatsionnogo obshchestva v Rossiiskoi Fe-deratsii na 2017–2030 gody: ukaz Prezidenta Rossiiskoi Federatsii ot 09.05.2017 № 203 [On the strategy for the development of the information society in the Russian Federation for 2017-2030: Decree of the President of the Russian Federation of 09.05.2017 No. 203]. Available at:

-
- <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41919/page/3> [Accessed 25.11.2024].
8. Pavlenko I.V., Petrakova E.S. (2020) Aktual'nye trendy v sovremennoi si-steme upravleniya personalom [Current trends in the modern personnel management system]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 21 (311), pp. 167-170.
 9. *Programma «Tsifrovaya ekonomika RF» (utv. ot 28.07.2017 g. № 1632-r)* [The Digital Economy of the Russian Federation Program (approved on July 28, 2017, No. 1632-r). Available at: <https://bazanpa.ru/pravitelstvo-rf-rasporiazhenie-n1632-r-ot28072017-h3055278> [Accessed 14.11.2024].
 10. Solov'ev M.G. *Kak tsifrovizatsiya menyaet sovremennyi menedzhment* [How digitalization is changing modern management]. Available at: <https://cabinet.one/prof-post/channel/solovev-maksim-glebovichh> [Accessed 25.11.2024].
 11. *Tsifrovoy diktant* [Digital dictation]. Available at: <https://raec.ru/live/branch/14181> [Accessed 25.11.2024].
 12. *10 glavnykh HR-trendov v 2023 godu* [10 main HR trends in 2023]. Available at: <https://vc.ru/hr/672788-10-glavnyh-hr-trendov-v-2023-godu> [Accessed 25.11.2024].