

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

Р. П. Колосова¹,

МГУ имени М. В. Ломоносова (Москва, Россия)

Т. О. Разумова²,

МГУ имени М. В. Ломоносова (Москва, Россия)

М. В. Артамонова³,

МГУ имени М. В. Ломоносова (Москва, Россия)

ЧЕЛОВЕК И ТРУД В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ⁴

В статье представлен обзор материалов ежегодной научной конференции «Ломоносовские чтения-2019», отражающих доклады, сделанные на секции «Человек и труд в цифровой экономике», посвященной знаменательной дате — 100-летию Международной организации труда (МОТ). В рамках секции активно обсуждались вопросы развития социально-трудовой сферы современной России, ее будущего в условиях цифровизации и гуманизации, проблемы формирования и развития человеческого потенциала и трансформации трудовых отношений в цифровой экономике, а также перспективы и риски на региональных, отраслевых и внутрифирменных рынках труда в связи с цифровизацией. В ходе дискуссий была выявлена и обоснована необходимость консолидировать усилия по созданию ассоциации экономистов по труду, поддерживать далее традиции проведения ежегодных международных межвузовских научных конференций в целях обмена научными идеями и последовательно проецировать позиции МОТ в науку, практику и педагогический процесс.

Ключевые слова: будущее сферы труда, цифровизация, гуманизация, человеческий потенциал, трудовые отношения, региональные, отраслевые и внутрифирменные рынки труда, нестандартные формы занятости, цифровые компетенции, дискриминация на рынке труда, трудоустройство инвалидов, условия труда, уровень заработной платы, инновационные формы занятости, обучение персонала.

Цитировать статью: Колосова Р. П., Разумова Т. О., Артамонова М. В. (2019). Человек и труд в цифровой экономике (100-летию Международной организации труда посвящается) // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. — 2019. — № 3. — С. 174–190.

¹ Колосова Рюрика Пантелеймоновна, д.э.н., профессор, научный руководитель кафедр экономики труда и персонала экономического факультета; e-mail: rio-kolosova@yandex.ru

² Татьяна Олеговна, д.э.н., профессор, завкафедрой экономики труда и персонала экономического факультета; e-mail: tatiana.razumova@yandex.com

³ Артамонова Марина Вадимовна, к.э.н., доцент, зам. завкафедрой экономики труда и персонала экономического факультета; e-mail: mvartamonova@gmail.com

⁴ Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ, проект №18-010-00686.

THE INDIVIDUAL AND WORK IN A DIGITAL ECONOMY

The article presents an overview of the materials of the annual scientific conference «Lomonosov readings-2019», reflecting the reports made at the section «Individual and work in the digital economy», dedicated to the significant date — the 100th anniversary of the International labour organization (ILO). The speakers actively discussed the development of social and labor sphere of modern Russia, its future in the conditions of digitalization and humanization, the problems of formation and development of human potential and transformation of labor relations in the digital economy, as well as prospects and risks in the regional, sectoral and corporate labour markets in connection with digitalization. The discussions identified and justified the need to consolidate efforts to establish an Association of labor economists, to continue the tradition of holding annual international inter-University scientific conferences for the exchange of scientific ideas and consistently project the position of the ILO in science, practice and in the teaching process.

Key words: future of work, digitalization, humanization, human potential, labor relations, regional, sectoral and corporate labor markets, non-standard forms of employment, digital competencies, discrimination in the labor market, employment of disabled, working conditions, wages, innovative forms of employment, staff training.

To cite this document: Kolosova R. P., Razumova T. O., Artamonova M. V. (2019). The Individual and Work in a Digital Economy (Towards 100th Anniversary of the International Labour Organization). Moscow University Economis Bulletin, (3), 174–190.

18 апреля 2019 г. на экономическом факультете МГУ имени М. В. Ломоносова в рамках ежегодной научной конференции «Ломоносовские чтения-2019» состоялось заседание секции «Человек и труд в цифровой экономике», приуроченное к знаменательной дате — 100-летию Международной организации труда. Основой обсуждения наиболее острых вопросов развития рынка труда, занятости, социально-трудовых отношений стал Доклад Глобальной комиссии Международной организации труда «Работать ради лучшего будущего», вышедший в свет 22 января 2019 г. и посвященный отмечаемому в 2019 г. 100-летию МОТ. В докладе предложена «ориентированная на человека повестка дня в целях формирования будущего сферы труда», которая предполагает акцентирование внимания на трех направлениях:

- увеличение инвестиций в развитие способностей человека;
- увеличение инвестиций в институты рынка труда;
- увеличение инвестиций в стабильную и достойную занятость.

Субпленарное заседание секции было посвящено 100-летию Международной организации труда. В этой связи вниманию участников было предложено *видеоинтервью генерального директора МОТ Гая Райдера, в ко-*

тором была представлена история развития МОТ, ее основные достижения и задачи на предстоящий период.

Историческому значению МОТ в развитии современного общества, в научных исследованиях и формировании политики в сфере труда и социально-трудовых отношений, многолетнему творческому сотрудничеству экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова и МОТ, были посвящены: видеоприветствие декана экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова проф. А. А. Аузана, выступления проф. Р. П. Колосовой, проф. И. Е. Калабихиной, проф. Т. О. Разумовой, доц. О. С. Чудиновских.

В своем видеоприветствии декан экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова проф. А. А. Аузан отметил, что Международная организация труда была создана в 1919 г. в крайне сложной социально-политической обстановке с целью установления и поддержания социального мира и справедливости и реализует эти цели на основе трипартизма — равноправного представительства правительств, работодателей и работников. Признанием заслуг МОТ перед мировым сообществом стало присуждение ей в 1969 г. Нобелевской премии за укрепление мира и дружбы между народами. Сотрудничество МОТ с научной общественностью и университетами открывает новые перспективы для решения острых проблем, связанных с цифровыми технологиями и необходимостью сохранения ведущей роли естественного интеллекта по сравнению с искусственным.

С большим интересом восприняли участники видеофильм ТАСС о прошедшей 08.04.2019 в рамках конференции «Ломоносов-2019» секции «Будущее сферы труда глазами молодых ученых», победители которой были награждены дипломами и денежными премиями МОТ.

Видеоприветствие декана экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова проф. А. А. Аузана и фильм о молодежной конференции вошли в презентацию, подготовленную от имени Московского бюро МОТ для участия в состоявшемся 11.04.2019 двадцатичетырехчасовом глобальном видеомарафоне мирового сообщества, посвященном Поздравлению с великим юбилеем Международной организации труда.

Цель работы секции «Человек и труд в цифровой экономике» заключалась в обсуждении задач и механизмов формирования будущего сферы труда в условиях развития цифрового общества, укреплении творческих и научно-производственных связей трудовых ресурсов России, выработке и представлении конкретных рекомендаций по решению ключевых проблем в пространстве социально-трудовых отношений страны.

В работе секции приняли участие представители различных российских вузов и научных учреждений: **г. Москвы** (Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, РЭУ имени Г. В. Плеханова, РГУ нефти и газа (НИУ) имени И. М. Губкина, МГИМО МИД России, Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказа-

ний, Институт экономики РАН, ИМЭМО РАН, Институт Европы РАН, Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН, Лаборатория прогнозирования трудовых ресурсов ИМП РАН), **г. Воронежа** (Воронежский государственный университет, Воронежский государственный университет инженерных технологий), **г. Екатеринбурга** (Уральский государственный экономический университет), **г. Нижнего Новгорода** (Нижегородский государственный университет имени Н. И. Лобачевского), **г. Орла** (Орловский государственный университет имени И. С. Тургенева), **г. Саратова** (Саратовский государственный технический университет имени Ю. А. Гагарина, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского), **г. Уфы** (Башкирский филиал Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН), а также зарубежных вузов: в Республике Беларусь, г. Витебск (Витебский государственный технологический университет) и во Франции, г. Париж (HEC Paris).

Основная проблематика рассматриваемых вопросов:

- будущее сферы труда: цифровизация и гуманизация;
- человеческий потенциал в цифровой экономике: формирование и развитие;
- трансформация трудовых отношений в цифровой экономике;
- региональные, отраслевые и внутрифирменные рынки труда в условиях цифровизации: перспективы и риски.

На сессии 1 «**Будущее сферы труда: цифровизация и гуманизация**» (модераторы: **Т. О. Разумова**, д.э.н., профессор, завкафедрой экономики труда и персонала Экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова, **А. А. Федченко**, д.э.н., проф., завкафедрой экономики труда и основ управления Воронежского государственного университета) состоялось **7 докладов**. В них были рассмотрены проблемы, связанные с возникновением новых форм социально-трудовых отношений, которые характеризуются в том числе отсутствием нормативного регулирования со стороны формальных и неформальных норм и правил взаимодействия субъектов труда, а также использованием нестандартной и неформальной занятости. В рамках этой проблемы были проведены экономические и социологические исследования на рынке труда, которые позволили установить, что нестандартная занятость нередко является вынужденной мерой и не всегда соответствует интересам наемного работника. Противоречивое влияние цифровизации на обеспечение баланса семья—работа, возможностей для трудоустройства инвалидов, лиц старших возрастов и молодежи рассматривалось в контексте ориентации МОТ на гуманизацию труда.

В докладе, подготовленном д.э.н., проф. **Ю. В. Долженковой** и д.э.н., проф. **Г. Г. Руденко**, дистанционная занятость была представлена с позиции обеспечения дистанционными работниками необходимых мер социальной защиты и предотвращения прекаризации этой категории занятых, т.е. не-

допустимости нарушения режимов труда, стандартов безопасности и гарантий достойного труда.

Д.э.н., проф. **А. А. Федченко** были рассмотрены вопросы реализации гуманистических ценностей в сфере труда в условиях цифровизации экономических процессов. Было выявлено, что важным аспектом гуманизации трудовой деятельности является достойное и справедливое вознаграждение, обеспечиваемое наличием постоянной части оплаты труда персонала, гарантирующей некоторую стабильность, и переменной ее части, ориентированной на повышение и улучшение индивидуальных и коллективных результатов труда отдельных работников и организации в целом.

К.э.н., доц. **Н. В. Дороховой** были представлены результаты развернутых экономико-социологических исследований на рынке труда, которые позволили установить, что нестандартная занятость является вынужденной мерой и не всегда соответствует интересам наемного работника, что во многом противоречит задаче гуманизации социально-трудовых отношений и ставит под вопрос возможность одновременности и гуманизации, и цифровизации. Для решения данного противоречия было предложено консолидировать усилия всех участников социально-трудовых отношений как в части законодательного признания новых форм занятости и обеспечения социальных гарантий для нестандартно занятых работников (государство), так и создания и повышения роли профессиональных сообществ (наемные работники), а также обеспечения достойных условий труда для нестандартно занятых работников (работодатели).

Объектом исследования асп. **М. А. Серпуховой** стало следующее сложнейшее социально-экономическое явление: в условиях новых технологий происходит активное стирание границ между работой и личной жизнью. С одной стороны, появляются возможности для удаленной работы и одновременно большее количество времени для выполнения семейных функций, но, с другой стороны, возникает и обратный эффект, когда рабочий день сотрудника значительно растягивается во времени. В связи с этим была отмечена необходимость разработки дополнительного комплекса нормативных адресных мер по содействию гуманизации занятости в этих случаях и социальной поддержке отдельных категорий населения.

В докладе асп. **Е. А. Сидоровой** были затронуты проблемы трудоустройства инвалидов в процессе перехода к цифровой экономике, для решения которых предложено выявить дополнительные административные и организационные ресурсы и выстроить специализированные стратегии содействия занятости людей с инвалидностью в рамках цифровой экономики.

Не могли участники не обратиться и к проблеме последствий повышения пенсионного возраста в России. В исследовании д.э.н., проф. **И. А. Кульковой** установлено, что повышение пенсионного возраста может негативно повлиять на уровень рождаемости, сократив его. Для решения данной проблемы были предложены меры по улучшению условий трудовой

жизни женщины, что может увеличить число рождений у старших по возрасту фертильных женщин, а также способствовать оказанию материальной поддержки со стороны продолжающих работать дедушек и бабушек.

Д.э.н., доц. **И. В. Новиковой** были представлены результаты исследования «Стратегия развития трудовых ресурсов как инструмент снижения неопределенности в цифровой экономике» с акцентом на необходимость анализа количественных и качественных параметров трудовых ресурсов для определения наиболее эффективных направлений инвестиций в рабочую силу и обеспечения реализации программы по цифровизации.

На сессии 2 «Трансформация трудовых отношений в цифровой экономике» (модераторы: **Р. П. Колосова**, д.э.н., проф., научный руководитель кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова, руководитель Центра социально-трудовых исследований, **Ф. Т. Прокопов**, д.э.н., проф. кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова) было сделано **8 докладов**. В них охарактеризованы наиболее острые проблемы и риски в трудовых отношениях, связанные с цифровизацией, включая дискриминацию, усиление неравенства и диспропорций на рынке труда, что, как следствие, повышает риски социальных девиаций. Вместе с тем были рассмотрены перспективы и значимость развития инновационных форм занятости, а также их трансформация под воздействием современных информационных технологий и показано, что в этой связи требуются углубленные исследования, соответствующее совершенствование нормативно-правовой базы и др.

В докладе д.э.н., проф. **Р. П. Колосовой** и к.э.н., доц. **М. В. Луданик** были отмечены тревожные тенденции в дискриминации на рынке труда, обусловленные цифровизацией, в основе которых лежат следующие причины: высокая содержательная и структурная сложность этого явления и в «доцифровую эпоху»; количество и качество норм, конкретизирующих принцип запрета дискриминации, их разрозненный характер; несовершенство специальных нормативно-правовых актов, регламентирующих позитивную дискриминацию; сложность идентификации ее факта и измерения, определения зон и субъектов ответственности; неопределенность конкретных форм и технологий защиты и компенсации. Для решения данной проблемы предложено резко расширить круг исследований по выявлению сущности, содержания и возможных масштабов дискриминационных процессов в цифровой экономике; их отраслевой и региональной структуризации; новых форм, типов и видов дискриминации по возрасту, полу, уровню квалификации и др.

В выступлении д.э.н., проф. **С. Г. Землянухиной** и д.э.н., проф. **Н. С. Землянухиной** были представлены результаты исследования авторами причин и последствий незанятости населения в цифровой экономике. В докладе отмечено, что непосредственными причинами незанятости выступают

регрессивные тенденции, состоящие в том, что усиливается неравенство внутри стран, существуют огромные диспропорции в распределении диспропорции в распределении возможностей, богатства и доступа к цифровым видам деятельности, в трудовой сфере сохраняется тяжелый физический труд, вредные условия труда, низкий уровень заработной платы и доходов сохраняет феномен работающих бедных. К последствиям незанятости отнесены: сокращение возможностей экономического развития страны, лишение возможностей творчества, самореализации и саморазвития в процессе трудовой деятельности самих незанятых, снижение уровня и качества жизни лиц, на иждивении которых находятся незанятые, что, как следствие, повышает риски таких социальных девиаций, как агрессия, преступность, алкоголизм, наркомания, психические расстройства.

В своем выступлении на тему «Цифровая экономика и перспективы российского рынка труда» к.э.н., доц. **Е. С. Садовая** отметила, что внедрение и широкое применение новых технологий представляют интерес главным образом с точки зрения его возможного влияния на качество жизни людей. При этом скорость внедрения цифровых технологий в экономику и в повседневную жизнь практически не позволяет исследователям с опережением и количественно оценивать то, каким образом и в каком направлении они эту жизнь меняют, какие близкие и более отдаленные социальные последствия несут в себе. Наши оценки показывают, что эти последствия можно назвать по крайней мере неоднозначными. Среди негативных тенденций важно отметить то, что новые платформенные решения и соответствующие им бизнес-модели создают серьезную угрозу занятости. Несмотря на то что в сфере технологического развития экономики Россия пока еще вынуждена во многом догонять развитые страны, угроза серьезного снижения спроса на труд у нас также существует. Дело в том, что в стране набирает обороты цифровизация наиболее трудоемких видов экономической деятельности. Прежде всего торговли, в которой, с учетом неформальной занятости, трудится более трети занятых. Кроме торговли, по оценкам экспертов, под угрозой оказываются другие наиболее трудоемкие отрасли — транспорт и связь (9,5% занятых), финансовая деятельность и операции с недвижимостью (9,2% занятых), госуправление.

И это глобальная тенденция, т.е. безлюдность в условиях постиндустриальной экономики связана в первую очередь не с процессом роботизации производства, хотя этот процесс также идет. Докладчик считает, что социальные последствия цифровых трансформаций пока не входят в число важнейших приоритетов российского государственного риск-менеджмента. Однако размывание и трансформация основных элементов социально-трудовой структуры российского общества предопределяют необходимость принятия соответствующих мер и действий, призванных элиминировать негативные последствия происходящих трансформаций.

В выступлении д.э.н., проф. *С. А. Ароновой*, посвященном перспективам развития рынка труда, отмечалось, что тренд на внедрение цифровых технологий в производство и сферу услуг и связанные с этим изменения в структуре рынка труда и тенденциях его развития порождают ряд противоречивых футурологических прогнозов: от предсказания массовой безработицы и появления десоциализированного населения до весьма оптимистического описания будущего с масштабным переобучением, увеличением свободного времени и развития творческих видов деятельности. При анализе источников возникает весьма закономерный вопрос о методологии данных прогнозов для оценки будущего рынка труда. Последняя либо не описана совсем, либо обозначена несколькими штрихами, не дающими оснований определить степень ее достоверности и научности. Эти сомнения высказываются как российскими, так и зарубежными исследователями. Но автор отдает должное коэффициенту устаревания знаний, известному науке и практике более 50 лет и который может применяться в аналитике внедрения цифровых технологий. Кроме того, она считает значимым использование сценарного прогноза занятости в перспективе, основанного на качественных методах. Даже формализованный его вариант не предполагает ни катастрофической безработицы, ни значимого изменения сущности трудовой деятельности за некоторыми исключениями.

Объектом рассмотрения в выступлении д.э.н., проф. *Л. С. Ржаницыной* стало и широко обсуждаемое предложение ввести вариант гарантированного дохода — единое социальное пособие. Была подчеркнута и проиллюстрирована очень высокая сложность причинно-следственных связей, возникающих в обществе при использовании данных инструментов. Не остались без внимания и проблемы оплаты труда в цифровой экономике: отмечалась глубокая проблемность намерения Минтруда с помощью цифровизации облегчить населению получение пособий на основе справок от работодателей о получаемых доходах. Для этого предполагается использовать имеющиеся данные в налоговой службе и в фондах социального страхования, что освободит работодателей от предоставления дополнительных бумажных документов и тем самым сэкономит затраты.

Асп. *А. В. Дегтяревым* в докладе были рассмотрены перспективы развития инновационных форм занятости, а также их трансформация под воздействием современных инновационных информационных технологий, при этом подчеркнуто, что их современные формы, а главное, темпы изменений не могут не отразиться на социально-трудовых отношениях. Им сделано вызвавшее дискуссии предположение, что в обозримом будущем основной формой занятости будет «работа в облаке», которая объединяет по аналогии с термином Cloud Computing все разновидности дистанционной занятости, нетиповые и нетрадиционные формы занятости, осуществляемые посредством ИКТ, неформальную занятость и раскрывает ее содержание и отличие от классической занятости и существующей дис-

танционности занятости, показывает процесс изменений и их влияние на работника и работодателя. Эти процессы должны формализоваться не только в области посткорпоративных структур, но и укорениться в жизни государства и общества с внесением необходимых поправок в существующее законодательство.

В своем докладе на тему: «Качество занятости как фактор структурных преобразований социально-трудовой сферы» к.э.н., с.н.с. **Г. Р. Баймурзина** остановилась на сложнейшей проблеме взаимосвязи качества занятости и сбалансированности социально-экономического развития регионов, которые все в большей мере коррелируют с мобильностью и гибкостью, культурным и структурным плюрализмом, развитием социального партнерства и гражданской активности, повышением роли образовательных практик в течение всей жизни. Эти взаимосвязи с трудом поддаются считыванию и оценке, а также — однозначной интерпретации. Поскольку очевидно, что эти процессы должны быть включены в исследовательские программы, в докладе предложено в целях совершенствования методики оценки социокультурных портретов регионов обратиться к изученному и апробированному автором опыту оценки качества занятости Европейской комиссией и использованию Методики оценки параметров достойного труда, разработанной в Международной организации труда.

На сессии 3 «**Человеческий потенциал в цифровой экономике: формирование и развитие**» (модераторы: **Т. О. Разумова**, д.э.н., проф., завкафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова, **А. Г. Коровкин**, д.э.н., проф. кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова) было сделано **10 докладов**, посвященных развитию различных форм образования, инвестициям в человека, его способности и возможности, а также созданию благоприятных условий для реализации человеческого потенциала в условиях цифровизации, было отмечено, что успешное развитие цифровой экономики происходит при условии накопления человеческого капитала в части выработки соответствующих навыков и способностей.

Д.э.н., проф. **А. В. Золотовым** были рассмотрены актуальнейшие вопросы соответствия динамики производительности труда и рабочего времени. Отмечено, что в современных экономически развитых странах темпы повышения производительности труда опережают темпы уменьшения численности занятых в производстве, так что рабочее время последних уменьшается, хотя и значительно медленнее, чем прогрессирует производительность. Выявлено, что повышение производительности труда в производстве способствует использованию части сэкономленного рабочего времени для деятельности по удовлетворению общественных потребностей в рамках непроизводственной сферы.

В докладе преподавателя **Ю. А. Гончарова**, посвященном проблеме формирования базовых цифровых навыков, к таковым были отнесены навыки получения информации, онлайн-коммуникации, создание цифрового контента, электронной безопасности, нахождения решений, что на практике означает умение пользоваться электронной почтой, текстовыми и вычислительными редакторами, поисковиками, способность заполнять формы онлайн, умение редактировать медиафайлы и документы, знакомство с электронной коммерцией как в роли покупателя, так и продавца, умение настроить программу под свои требования, базовое программирование. Как один из вариантов решения проблемы предлагается разработка стандарта «цифрового минимума» по обучению населения цифровым технологиям. Кроме того, подчеркнута необходимость соответствующей трансформации системы образования.

Д.э.н., проф. **Т. О. Разумовой** и к.э.н., доц. **О. А. Золотиной** были рассмотрены вопросы, связанные с несбалансированностью спроса со стороны рынка рабочих мест и предложения труда выпускников вузов. В исследованиях выявлено, что высшее образование в современной России — один из основных факторов успешной занятости для молодежи. Высшее образование увеличивает вероятность занятости, работы по специальности и удовлетворенности работой, молодые специалисты с высшим образованием являются одной из наиболее высокооплачиваемых групп работников на российском рынке труда. Более того, получение следующей ступени высшего образования улучшает качество занятости — и вероятность трудоустройства, и удовлетворенность работой.

В выступлении к.э.н., доц. **С. Д. Еникеевой** были обозначены основные направления цифровой трансформации высшего образования, к которым относятся: нормативно-правовое обеспечение цифровизации высшего образования, широкое применение цифровых информационных технологий в образовательной деятельности, создание благоприятных организационных и экономических условий для эффективного развития новых направлений подготовки кадров, востребованных цифровой экономикой, готовность высших учебных заведений к использованию цифровых информационных технологий в образовательной деятельности. Внедрение современных цифровых технологий направлено на переход от традиционного вузовского обучения к новому формату передачи знаний, формированию качественно новой модели подготовки российских кадров для цифровой экономики. Было отмечено также, что российские вузы, двигаясь по пути цифровых преобразований, пытаются адаптироваться к новым цифровым условиям, выработать свою стратегию цифрового развития, сохранив при этом уникальные особенности и конкурентные преимущества.

В дискуссии д.с.н., проф. **О. С. Осиповой** были затронуты вопросы автоматизации HR-процессов. Выявлено, что электронные корпоративные

университеты в перспективе должны стать органичной частью экосистемы цифровой организации, и отмечено, что для работы электронного корпоративного университета необходима интеграция всех HR-процессов на базе единой методологии, внедрение интегрированной облачной системы управления талантами. При этом электронный корпоративный университет должен быть совместим и иметь доступ к другим образовательным электронным системам как на горизонтальном, так и на вертикальном уровнях.

Д.э.н., в.н.с. **М. Е. Баскаковой** и д.э.н., г.н.с. **И. В. Соболевой** было уделено внимание и проблемам сохранения кадрового ядра специалистов по созданию и поддержке конкурентоспособных отечественных цифровых технологий в условиях существования международного рынка труда с высоким и устойчиво растущим спросом на их услуги. Результаты исследования показали, что, несмотря на улучшение социально-экономической ситуации в стране по сравнению с кризисными 90-ми гг. прошлого века, проблема оттока из национальной экономики высококвалифицированных кадров отнюдь не исчерпала себя. При этом наряду с физическим отъездом специалистов в страны с более благоприятными условиями для жизни мощный канал оттока необходимого для развития цифровых технологий человеческого капитала в РФ составляет виртуальная «утечка умов». Для устранения данной проблемы необходимо, чтобы программы, направленные на закрепление и привлечение кадров, необходимых для развития отечественного сегмента цифровой экономики, учитывали специфику потребностей и приоритетов этих целевых категорий.

Объектом обсуждения стал и тот факт, что в последние несколько десятилетий предпринимательский талант рассматривается как критический фактор для развития динамичных инновационных экосистем, ориентированных на малый и средний бизнес. Причины тому, по мнению к.э.н., доц., в.н.с. **Н. В. Говоровой**, следующие: развитые экономики лучше способствуют развитию талантов, предпринимательский талант способствует уменьшению неравенства, быстрое распространение искусственного интеллекта радикально влияет на будущее рынка труда, доля наемных работников продолжает сокращаться, а число свободных агентов расти.

В докладе к.э.н., доц. **О. В. Будзинской** и асп. **А. В. Демидовой** была представлена проблема развития и сохранения кадрового ядра специалистов по созданию и поддержке конкурентоспособных отечественных цифровых технологий в условиях существования международного рынка труда с высоким и устойчиво растущим спросом на их услуги. Отмечено, что модель подготовки инженерных кадров, созданная в эпоху индустриализации в России, отличается фундаментальностью подхода в сравнении с зарубежными моделями, но не справляется с лавинообразным потоком новой информации, скоростью технологического прогресса, что ставит образо-

вание в положение догоняющего игрока на рынке труда. В связи с этим были выделены несколько основополагающих «китов» — принципов, позволяющих регулировать соответствие образовательных программ и требований работодателей: интеграция образовательного процесса в научно-исследовательскую деятельность, обязательная профессионально-общественная аккредитация, институциональное обеспечение непрерывного профессионального образования, открытость высшего образования через сетевые образовательные платформы. Предложены меры, направленные на внедрение данных принципов в организацию подготовки инженерных кадров в экономике знаний.

Выступление д.э.н., проф. **Е. Г. Калабиной** было посвящено результатам изучения трансформации системы взаимоотношений между работником и работодателем в социофилософском и экономическом аспектах в связи с прогрессом знаний и возрастающей сложностью труда в цифровой экономике. Стремительно расширяющаяся цифровизация экономики приводит к смене одних экономических ресурсов другими, появлению новых инструментов управления ими, увеличению многообразия взаимодействий участников организаций. Одновременно идет изменение бизнес-модели деятельности компаний — от жесткого отраслевого разделения к интегрированному сервисно-ориентированному бизнесу. В результате развитие сферы труда в рамках технологического прогресса качественно трансформируется, что находит отражение в изменении субъектов, содержания, характера, состава и объема трудовой деятельности человека.

Не остались без внимания и проблемы применения цифровых инструментов в обучении персонала. К наиболее важным проблемам преподавателем **Н. В. Сахаровой** отнесены: использование информационно-коммуникационных технологий не в полном объеме, отсутствие превентивной оценки уровня сформированности планируемых к развитию компетенций работника с применением цифровых технологий, отсутствие интеграции полученных результатов обучения с принятием управленческих решений в широком аспекте УЧР, использование узкого спектра цифровых технологий в контексте обучения. В связи с этим были разработаны и представлены предложения по оптимизации системы обучения персонала и расширению применения цифровых технологий в процессе обучения, включая оценку его результатов, а также дополнению программы обучения блоком, связанным с развитием ИКТ-компетенций персонала; включению использования VR-технологий, которые построены на имитации рабочей среды, что позволяет быстро обучить сотрудников посредством наглядной симуляции трудовых процессов.

На сессии 4 «Региональные, отраслевые и внутрифирменные рынки труда в условиях цифровизации: перспективы и риски» (модераторы: **Р. П. Колосова**, д.э.н., проф., научный руководитель кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова, руководи-

тель Центра социально-трудовых исследований, **Л. В. Санкова**, д.э.н., проф., завкафедрой Саратовского государственного технического университета имени Ю. А. Гагарина) состоялось **8 докладов**. В рамках проблематики данной сессии рассматривались: эффекты и сферы цифрового неравенства, усложнение и теории, и практики формирования конкурентоспособности работников, сравнительной значимости универсальности и специализации, а также - оценки и учета компетенций при проведении тарификации работ в условиях цифровой трансформации. Региональный аспект этой проблемы был представлен результатами фундаментального исследования сферы труда Республики Беларусь, а отраслевые особенности гуманизации социально-трудовых отношений рассмотрены в контексте трансформации систем стимулирования работников организаций здравоохранения и развития социального партнерства на предприятиях топливно-энергетического комплекса.

В докладе д.э.н., проф. **Л. В. Санковой** рассмотрена проблема «цифрового» неравенства региональных рынков труда в условиях цифровой трансформации социально-экономических процессов в нескольких аспектах: 1) возможности доступа субъектов рынков труда регионов к современным информационным технологиям, к определенным видам занятости; 2) «цифровая» структура рабочих мест; 3) развитие цифровых навыков и компетенций, цифровых платформ на рынке труда, удаленной занятости и др. На основе этого подхода автор провел кластеризацию регионов России по соответствующему набору показателей. В результате получено пять кластеров, объединяющих регионы с различным уровнем показателей: от первого с самыми высокими показателями (5 регионов) до пятого кластера (12 регионов) с наиболее низкими значениями: уровня занятости населения, доли организаций, использующих интернет, навыков работы населения с электронными таблицами и др. Проведенный им далее анализ перечня эффективных экономических специализаций в субъектах РФ позволил констатировать, что в регионах в разной степени присутствует «цифровая емкость» видов деятельности и соответственно видов занятости. Сопоставление данного перечня с результатами кластеризации регионов позволило уточнить характеристики равенства и неравенства регионов в этом контексте. Автор отмечает, что цифровое неравенство в региональном разрезе может быть классифицировано и по другим признакам (возраст, уровень доходов, уровень образования, равновесие между спросом и предложением соответствующих цифровых навыков). Но в целом, как показывают его и другие исследования, эффект цифровизации может располагаться между неравенством и повсеместным улучшением качества жизни и занятости. И тогда с точки зрения социально-экономической политики необходимо обеспечить равенство возможностей на региональных рынках труда и равномерное перераспределение выгод, связанных с цифровизацией, для повышения благосостояния населения,

обеспечения инклюзивного экономического роста и экономической безопасности регионов.

В выступлении д.э.н., проф. *Е. В. Ванкевич* были представлены результаты фундаментального исследования, раскрывающего процесс влияния управления человеческими ресурсами на эффективность организаций в Республике Беларусь. При этом выявлена положительная корреляция между стратегической ориентацией системы управления человеческими ресурсами и деятельностью организаций. Результаты корреляционно-регрессионного анализа позволили сделать вывод о том, что наибольшее влияние на эффективность деятельности организаций оказывают такие кадровые технологии, как развитие персонала, системы мотивации и разработка кадровых стратегий. Исследование показало, кроме того, наличие слабой связи между результирующим показателем эффективности организаций и таким УЧР-индикатором, как коэффициент текучести. Причинами такого положения могут быть: статистические особенности расчета данных показателей в Республике Беларусь; преимущественное использование фактора «количество ресурсов труда» для экономического роста, а не их качества, что является одной из характерных особенностей белорусского рынка труда. Эмпирические доказательства того, что управление человеческими ресурсами имеет сильное влияние на эффективность организации, является весомым аргументом для обновления концепции и технологий кадровой деятельности на макро- и на микроуровне в Республике Беларусь.

В докладе к.э.н. *И. Н. Чернышова* делается попытка выявления и идентификации вызовов традиционным региональным рынкам труда, генерируемых процессами «цифровизации». Первым вызовом для региональных рынков труда автору видится радикальная трансформация подходов к организации бизнеса на международном и национальном уровнях, которые еще более усиливают конкурентные преимущества транснациональных корпораций и крупнейших национальных компаний, одновременно ослабляя и затрудняя позиционирование на рынках региональных компаний с ограниченными активами. Это в полной мере отражается на возможностях привлечения квалифицированного и мотивированного персонала, а также возможностях удержания в регионе уже существующих кадров. В качестве второго вызова автор отмечает «изменение организационного кода предприятий с иерархического на сетевой», что в первую очередь отразится на самых уязвимых категориях населения, занятых, как правило, в низкооплачиваемых секторах экономики. И наконец, в качестве вызова отмечается смена формата трудовых отношений: от классических «индустриальных» отношений, характеризующихся стабильностью и широким набором социальных гарантий, к иному типу отношений, отличающихся неустойчивостью, обезличенностью, сокращением социальных гарантий трудящихся, а также смещением отношений из трудовой

в гражданско-правовую плоскость. Поэтому ставится задача поиска новых инструментов и подходов к регулированию отношений на национальном и региональных рынках труда, обеспечивающих реализацию фундаментальных принципов социального партнерства в сфере труда, а также развитие социально-трудовой сферы в русле международных принципов достойного труда.

В докладе к.э.н., доц. **Е. С. Дашковой** были рассмотрены проблемы стимулирования работников организаций здравоохранения, к которым относятся низкая заработная плата медицинских работников, уравнилительные подходы к оплате труда медицинского персонала. По итогам проведенных исследований был сделан вывод, что в условиях дефицита финансовых ресурсов сферы здравоохранения гуманизация систем стимулирования работников является целесообразным и реальным вектором трансформации. Для этого предложено внедрение на уровне организаций механизма взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений при разработке систем оплаты и стимулирования труда, а также применение гибких форм занятости. Для категории «врачебный персонал» возможно использование неполной занятости, вторичной занятости, дистанционной занятости, самозанятости; для категории «средний медицинский персонал» — срочный трудовой договор, неполная занятость, вторичная занятость; для категории «немедицинский персонал» — срочный трудовой договор, агентская занятость, неполная занятость, вторичная занятость. Применение гибких форм занятости в медицинских организациях должно осуществляться только при желании работников, а также с учетом научных расчетов о целесообразности их использования.

Главный специалист АО «Системный оператор Единой энергетической системы» **А. Е. Ворошилова** обратила внимание участников на роль социального партнерства в решении социально-экономических проблем на предприятиях топливно-энергетического комплекса, что особо актуализируется в условиях перевода отрасли на новые трудоэкономные технологии. Результаты авторского исследования свидетельствуют о том, что именно при совместном участии профсоюзов и руководства предприятий могут быть успешно решены вопросы переобучения и карьерного продвижения наиболее перспективных сотрудников, создания для заинтересованных в этом работников возможностей переезда и трудоустройства на предприятиях, где пока еще не используются новые технологии, а также обеспечение всех прав работников при их высвобождении.

К.э.н., доц. **М. В. Артамоновой** и асп. **М. Н. Иваненко** затронуты вопросы конкурентоспособности работников в условиях цифровой трансформации. Для регулирования основных проблемных тенденций, связанных с цифровыми навыками, предложены: разработка и реализация государственных программ; передача обучения сотрудников организации на аутсорсинг компаниям, специализирующимся на развитии цифровых

навыков; внутрифирменное обучение сотрудников организациями и развитие корпоративных университетов; самообучение.

Кроме того, были обсуждены проблемы оценки и учета цифровых компетенций при проведении тарификации работ. К.э.н., доц. **Н. А. Хрошильцевой** выявлено, что в настоящее время на российском рынке труда единых согласованных подходов к количественной оценке цифровых компетенций при измерении сложности выполняемой работы не выработано. Поэтому подчеркнута насущная необходимость изменения или дополнения традиционных моделей оценки должностей факторами для оценки цифровых компетенций. В противном случае рассчитывать на достоверные результаты оценки сложности труда не приходится, что неизбежно уже в настоящее время приводит к некорректной оплате труда за счет недооценки принципиально новых информационных факторов сложности труда и демотивации сотрудников, активно использующих современные информационные технологии в своей профессиональной деятельности.

Горячую дискуссию участников вызвал вопрос, поставленный к.э.н., доц. **О. А. Ивановой**, кто нужнее современным организациям — специалисты узкого профиля или разносторонне развитые универсалы. В новых условиях все более привлекательно выглядит карьера специалиста широкого профиля (универсала), однако на ранних этапах карьеры, особенно в крупных бюрократических структурах, наоборот, узкая специализация может оказаться более выигрышной стратегией. В ее докладе были сделаны предположения о том, что внутренний рынок труда создает особые условия, благоприятствующие универсалам. Эконометрический анализ карьерных профилей показал, что менеджеры, имеющие опыт работы в нескольких функциональных областях, в целом достигают более высоких позиций в организационной иерархии по сравнению с теми менеджерами, чей опыт сконцентрирован в одной функциональной области. В то же время менеджеры, которые начали карьеру в функциях, относящихся к организационному ядру, имеют хорошие шансы достичь высших иерархических уровней, независимо от того, совершали ли они кросс-функциональные переходы или нет.

Заключая краткий обзор основных докладов, отметим важный факт. Рекомендации участников данных сессий «Ломоносовских чтений-2019», их видение настоящего и будущего в сфере труда были в обобщенном виде представлены проф. Т. О. Разумовой на экспертном совещании руководства МОТ, Министерства труда и социальной защиты РФ, Роструда, РСПП, ФНПР, состоявшемся 23.04.2019 в рамках V Недели охраны и безопасности труда в г. Сочи.

Участники секции «Человек и труд в цифровой экономике» в докладах отмечали высокую научную и практическую значимость позиций МОТ в научных исследованиях и сочли очень важным и далее проецировать их и в науку, практику и педагогический процесс. Было предложено

также: консолидировать усилия по созданию ассоциации экономистов по труду; поддерживать далее традиции проведения ежегодных международных межвузовских научных конференций в целях обмена научными идеями, результатами авторских исследований, обсуждения различных подходов к этой проблематике отечественных и зарубежных ведущих ученых и практиков, а также передачи практического опыта деятельности, направленной на развитие и совершенствование социально-трудовой сферы России.