

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Спрос на труд: современные тенденции

Научный руководитель – Аветисян Ани Григорьевна

Мусаелян Милена Вазгеновна

Студент (бакалавр)

Российско-Армянский (Славянский) университет, Институт экономики и бизнеса,
Кафедра экономики и финансов, Ереван, Армения

E-mail: milena.musaelyan@gmail.com

Автоматизация технологий, включая искусственный интеллект и роботостроение приносят важную пользу для пользователей, бизнесов и экономики, поднимая их производительность и экономический рост. Однако она принесет и негативные последствия, которые могут привести к безработице, так как темпы развития технологического прогресса настолько могут превзойти темпы модернизации человеческого капитала под конъюнктуру изменяющегося рынка, что это приведет к появлению так называемой технологической безработицы, то есть возникновению большого количества людей чьи навыки по простому не имеют текущего применения на данном этапе формирования рынка.

Главным последствием автоматизации является сдвиг в структуре спроса на труд, так как искусственный интеллект и роботы заменят некоторые профессии, в то время как благодаря автоматизации новые будут созданы. Миллионам людей по всему миру потребуется сменить род деятельности работы и повысить уровень квалификации, так как спрос некоторые виды деятельности упадет, а на другие повысится, параллельно этому будут созданы новые профессии, несуществующие ранее. Ведь профессии эволюционируют вместе с прогрессом.

Наблюдается тенденция уменьшения спроса на физический труд, сбор и обработку данных, а также на офисных работниках, выполняющих рутинную и повторяющуюся работу, и в на работников в сфере обслуживания.

Во время предыдущих промышленных революций потребовались десятилетия для адаптации - путем создания систем обучения и институтов рынка труда, необходимых для разработки новых навыков. Учитывая относительно более быстрые темпы и более широкие масштабы разрушений, вызванных четвертой промышленной революцией, подобные решения, возможно, не будут так эффективны[1]. Несоответствия могут возникать не только между текущим предложением и спросом на современные навыки, но также и между теми современными навыками и теми, которые потребуются в будущем. Устранение этих пробелов потребует глубокого понимания существующих баз навыков в конкретных странах и отраслях, а также того, как прорывные изменения будут диктовать новые требования к навыкам в каждом случае.

На фоне обеспокоенности по поводу высокого уровня безработицы в большинстве стран мира несоответствия и пробелы в системах образования препятствуют эффективному перераспределению неиспользованных скрытых талантов - с большими человеческими и экономическими издержками[2]. Рабочие должны быть переориентированы на различные отрасли и с учетом навыков, необходимых для наиболее быстро растущих областей. Число людей в мире с навыками, разработанными в университете или школе, растет, но наше понимание того, как формальные квалификации распределяются по отраслям и местам, остается ограниченным. Подробная информация о навыках имеет решающее значение для работодателей и работников, чтобы лучше понять, что может быть наиболее переносимым в разных отраслях[3].

Новая промышленная революция меняет профессии и навыки. Результатом этого является значительное количество создания и смещения рабочих мест, в дополнение к повышению производительности труда и увеличению разрыва между навыками, которые нужны работодателям, и навыками, которыми обладают потенциальные работники.

Поскольку технологические прорывы быстро сдвигают границы между заданиями, выполняемыми людьми, и заданиями, выполняемыми машинами и алгоритмами, глобальный рынок труда терпит серьезные преобразования. Эти преобразования, могут принести риск расширения пробелов в навыках, большое неравенство и поляризацию, однако в случае правильного и разумного применения, могут принести к новому веку хороших профессий и работ и улучшению качества жизни для всех.

По мере развития Индустрии 4.0, компании стремятся использовать новые и появляющиеся технологии для достижения более высоких уровней эффективности производства и потребления, для выхода на новые рынки и для конкурентного преимущества на новые продукты. Тем не менее, чтобы использовать преобразующий потенциал Индустрии 4.0, бизнес-лидеры во всех отраслях и регионах должны создать правильную кадровую стратегию и иметь достаточный запас человеческих ресурсов, обладающих определенными навыками и готовых к решению задач в условиях быстрых технологических изменений и инноваций.

Источники и литература

- 1) The World Economic Forum's 2016 Future of Jobs report
- 2) According to the Future of Jobs Survey 2018, World Economic Forum
- 3) According to the Forum's Human Capital Report 2017