

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

Трансформация требований к развитию человеческого капитала как ключевой фактор в условиях формирования цифровых предприятий

Научный руководитель – Лавров Михаил Николаевич

Шевелева Е.Е.¹, Хахалина М.О.², Барсегян Л.Б.³

1 - Московский государственный областной университет, Москва, Россия, *E-mail: elena.sheveleva98@gmail.com*; 2 - Московский государственный областной университет, Москва, Россия, *E-mail: mashulik139@mail.ru*; 3 - Московский государственный областной университет, Москва, Россия, *E-mail: barsegyanlusine2002@mail.ru*

Современный этап развития общества описывается многими исследователями в контексте становления шестого технологического уклада и развития Индустрии 4.0. С точки зрения трансформации рынка труда речь идет о фундаментальных коррективах в организационных формах хозяйствования, внедрения в рутинную экономическую деятельность блокчейн-технологий, big data, интернета вещей в промышленности и сфере услуг, технологий 3D-печати и иных новых технологий. Так, к примеру, по данным Международной федерации робототехники [4] в 2019 году на долю КНР, лидера по массовому внедрению промышленных роботов, пришлось 140,5 тысяч новых установленных единиц, а на 10000 работников, занятых в промышленности, в Сингапуре в 2019 году приходилось уже 918 промышленных роботов, Южной Кореи - 855, среднемировое значение - 113. Это говорит о новом, качественном этапе роботизации и автоматизации в мировой экономике.

Данные тенденции были усилены пандемией новой коронавирусной инфекции, ясно продемонстрировавшей преимущества автоматизированной модели работы предприятия в сравнении с привлечением значительного количества рабочей силы. Соответственно, всё более привлекательно стали выглядеть инвестиции в кибер-физические системы. Это однозначно поднимает вопросы о современных и перспективных требованиях к человеческому капиталу, трансформации представлений об актуальных профессиональных компетенциях в условиях меняющегося спроса на рабочую силу и развития дистанционных форм занятости, расширяющих границы конкуренции на национальных и международных рынках труда.

Важно также отметить, что в условиях так называемых «цифровых предприятий» меняются сложившиеся модели менеджмента, трансформируется сама организационная культура, что, в свою очередь, меняет требования к содержанию профессиональных навыков действующего и перспективного персонала организации.

Как следствие, необходимо признать важность формирования новых подходов в государственной политике в контексте организации повышения квалификации и переподготовки сотрудников, чьи карьерные перспективы ещё 5 лет назад казались привлекательными, а сейчас - как минимум неясными. Необходима выработка качественно новых подходов в вопросах прогнозирования потребности национальных и региональных экономик, выявления перспективных новых форм в практике отбора персонала и его развития [2].

Следует признать, что высокая экономическая эффективность цифровых предприятий практически предвещает их широкое распространение в ближайшей перспективе, и работникам следует уже сейчас готовиться к изменению принятых деловых практик: совмещения реальных и виртуальных процессов, повышению роли цифровизации в НИОКР и дизайне, разработке прототипов и проведении их испытаний. Эти же процессы будут менять характер сложившихся бизнес-моделей в организации взаимоотношений с контрагентами, органами государственной власти, потребителями [1].

Как любые инновации, развитие цифровых предприятий противоречиво влияет на экономику. Снижение себестоимости продукции, возможность оптимизации процессов организаций, повышение качества товаров и услуг, рост требований к квалификации персонала и, соответственно, уровня оплаты труда - всё это приводит к множеству положительных откликов, однако мы должны понимать, что эти же процессы влекут за собой риски безработицы для недостаточно квалифицированного персонала, стимулирование массовых увольнений, рост конкуренции среди низкооплачиваемых сотрудников за рабочие места и др. Данные социально-экономические процессы, безусловно, не должны протекать стихийно и требуют высокого качества работы государственных органов власти прежде всего в системе профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки кадров в целях обеспечения актуальной трансформации человеческого капитала населения страны.

Источники и литература

- 1) Ананьин В.И., Зимин К.В., Лугачев М.И., Гимранов Р.Д., Скрипкин К.Г. Цифровое предприятие: трансформация в новую реальность // Бизнес-информатика. 2018. № 2 (44). С. 45-54
- 2) Брусакова И.А., Мамина Р.И. Специфика человеческого фактора в условиях цифрового предприятия // Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона. 2018. Т. 1. С. 184-186
- 3) Киршин И.А., Измайлов А.Э. Индустрия 4.0: создание цифрового предприятия и трансформация мировой промышленности // Научные труды Центра перспективных экономических исследований. 2018. № 14. С. 65-73
- 4) Международная федерация робототехники (International Federation of Robotics). - <https://ifr.org/home/>