

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

Влияние пандемии коронавируса на цифровую трансформацию российского рынка труда

Научный руководитель – Леонтьева Людмила Ивановна

Фетисова Наталья Эдуардовна

Аспирант

Костромской государственной университет, Кострома, Россия

E-mail: Tanaell@mail.ru

Благодаря пандемии коронавируса российская экономика претерпела серьезные изменения. Экономический спад, вызванный распространением коронавируса, прервал многие позитивные тренды, набравшие силу на российском рынке труда, но открыл двери новым способам организации рабочего процесса и значительно ускорило его цифровую трансформацию.

В 2019 году в странах Евросоюза, по данным агентства Eurostat, уровень безработицы снизился до рекордно низкого значения за 19 лет. Рынок труда в России, согласно официальным данным, характеризовался как стабильный [1]. Введение ограничительных мер в 2020 году в связи с пандемией коронавируса привело к резкому росту численности безработных граждан, а также помогло цифровизации российского рынка труда, в том числе на государственном уровне.

Портал «Работа в России» - федеральная государственная информационная система Федеральной службы по труду и занятости, созданная для того, чтобы помочь гражданам найти работу, а работодателям - работников [2], в период пандемии коронавируса 2020 года сыграла огромную роль в цифровизации многих процессов в сфере занятости населения.

С апреля 2020 года на портале «Работа в России» появились новые возможности для работников и работодателей:

- раздел «Встать на учет в качестве безработного» дает возможность гражданам, потерявшим работу, подать заявку в центр занятости населения в дистанционном формате и получить пособие по безработице без сбора бумажных документов, благодаря цифровому межведомственному взаимодействию органов государственной власти;

- раздел для переобучения граждан, потерявших работу в связи с последствиями пандемии. Работники, находящиеся под риском увольнения, выпускники образовательных учреждений, а также ищущие работу граждане могут подать заявку на прохождение переобучения. По завершении обучения участники получают "Скиллс-Паспорт" с профилем полученных профессиональных компетенций, а также документ о квалификации, соответствующий виду программы обучения;

- раздел по сбору сведений от работодателей по изменению численности сотрудников дает возможность для проведения оперативного мониторинга исполнительными органами государственной власти (по введению неполного рабочего времени, дистанционной (удаленной) работы, высвобождения сотрудников, отпусков без сохранения заработной платы и др.).

Кроме того, для оперативных консультаций работодателей и работников по применению норм трудового законодательства Минтрудом России на онлайн-платформе на портале «онлайнинспекция.рф» был развернут сервис по консультированию по основным проблемным вопросам в связи с пандемией коронавируса.

Проведя анализ основных последствий пандемии коронавируса на российский рынок труда, необходимо отметить следующие основные тенденции:

- развитие цифровых технологий во всех секторах российской экономики пошло ускоренными темпами: цифровизация с целью оптимизации деятельности компаний коснулась не только тех сотрудников, кто попал на дистанционную (удаленную) работу, но и тех, кто остался в офисах; внутри коллектива - усиление сплоченности, взаимной поддержки, взаимовыручки и взаимодействия в целом;

- срочное обучение / переобучение работодателями сотрудников с элементами переквалификации (освоение новых КРП, а также новых форм трудовой занятости);

- при введении в России ограничительных мер на начальном этапе (март-апрель 2020 года) отмечались массовые высвобождения работников, введение неполной занятости сотрудников, сокращение рабочего времени, снижение и даже невыплата заработной платы, а также сокращение штатной численности сотрудников;

- введение карантинных ограничений для населения привело к скорому внедрению дистанционной (удаленной) занятости сотрудников и иные.

В результате изменений, вызванных нестабильной экономической ситуацией в период пандемии коронавируса, а также цифровизации многих рабочих процессов и переходом на дистанционный (удаленный) формат работы, у российских работодателей стали появляться новые требования к сотрудникам. На первый план вышли такие компетенции сотрудников, как цифровая грамотность, навыки самоорганизации и тайм-менеджмента, умение адаптироваться к вводимым изменениям, а также быстро осваивать новые знания и умения.

Источники и литература

- 1) Трудовой иммунитет против COVID-19 | Рынок на РБК+ (rbc.ru)
- 2) О Портале (trudvsem.ru)