

способным пройти смену технологического уклада с выходом на новый уровень и новые технологии. Уже сегодня должны приниматься решения, которые в дальнейшем будут способствовать процветанию Российской экономики. Основными направлениями развития можно назвать следующие:

- инновационное развитие отраслей топливно-энергетического комплекса;
- устойчивое развитие топливно-энергетического комплекса;
- снижение углеродного следа;
- смещение объемов добычи от «грязных» углеводородов в направлении более «чистых»;
- инвестиции и разработки в области возобновляемой энергетики;
- налоговая трансформация с учетом изменяющихся условий;
- развитие трудового потенциала компаний топливно-энергетического комплекса в соответствии с изменениями в отрасли в ближайшее десятилетие.

Многие решения в этой области уже приняты, часть обсуждается и планируется принять в ближайшее время. Остается надеется, что шанс, который есть сегодня у России сменить стратегию «Догоняющего развития» на стратегию «Устойчивого развития» в этот раз будет реализован.

Литература:

1. Рябов, В.А. О кризисных проблемах в нефтеперерабатывающей и нефтехимической промышленности // В.А. Рябов / Нефть и Газ Сибири. – №1 (34). – 2019. – С. 38-41.

© И.С. Бубнов, И.А. Кирилушкина, 2021

УДК 331.5

Д.э.н., проф., Ванкевич Е.В.

Асс. Гуторова Е. В.

г. Витебск, Республика Беларусь

УО «Витебский государственный технологический университет»

МОБИЛЬНОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РАМКАХ КОНЦЕПЦИИ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Аннотация. В статье рассмотрены направления влияния цифровизации на рынок труда, среди которых можно выделить повышение мобильности рабочей силы. Изучен исторический аспект развития методологических подходов к пониманию мобильности на рынке труда, выделены основные точки зрения относительно определения данной категории. Представлены

основные формы мобильности рабочей силы, в том числе выделены их разновидности, характерные цифровому рынку труда.

Ключевые слова: Цифровизация экономики, цифровой рынок труда, мобильность рабочей силы, формы мобильности рабочей силы, виртуальная мобильность, мобильность навыков.

Современные тенденции развития общественных отношений характеризуются цифровыми изменениями, предполагающими видоизменение человеческой деятельности посредством внедрения современных технологий. «Перекраивая» экономику, процессы цифровой трансформации существенно изменяют принципы и каналы взаимодействия субъектов рынка труда, оказывая влияние на их структуру, состав и другие качественные и количественные характеристики.

Изучение опыта стран ЕС по вопросу регулирования общественных отношений социально-трудовой сферы в условиях цифровизации позволил выделить основные векторы изменения спроса и предложения на рынке труда этих стран (рисунок 1).

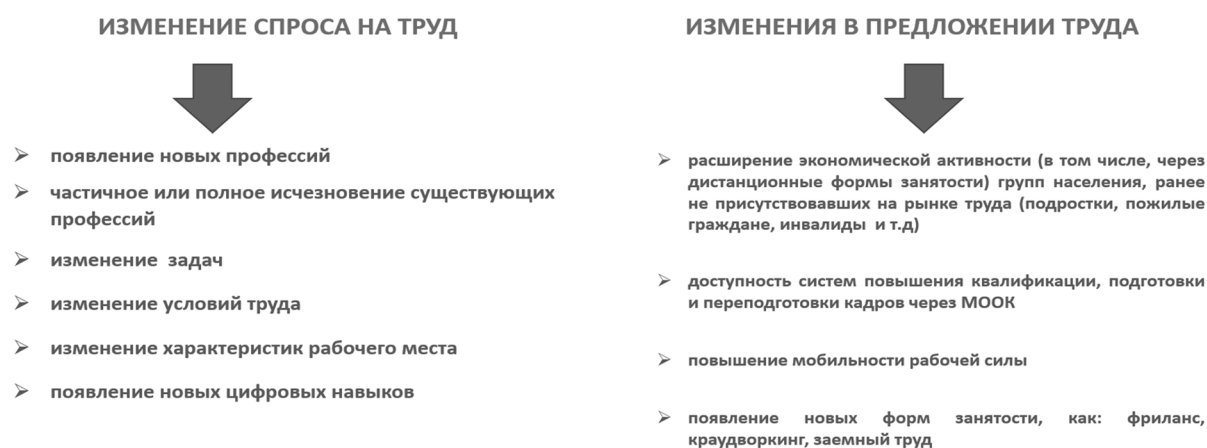


Рисунок 1 — Векторы трансформации рынка труда в условиях цифровизации экономики [1, 2, 3, 4, 5, 6].

Особый интерес среди направлений влияния цифровых технологий на рынок труда вызывает повышение мобильности рабочей силы. Сложность и многогранность данного явления подтверждается отсутствием единого подхода как к трактовке данной категории, так и к ее типологии. Динамика формирования подходов к пониманию мобильности рабочей силы с точки зрения исторического аспекта может быть представлена в виде схемы (рисунок 2).

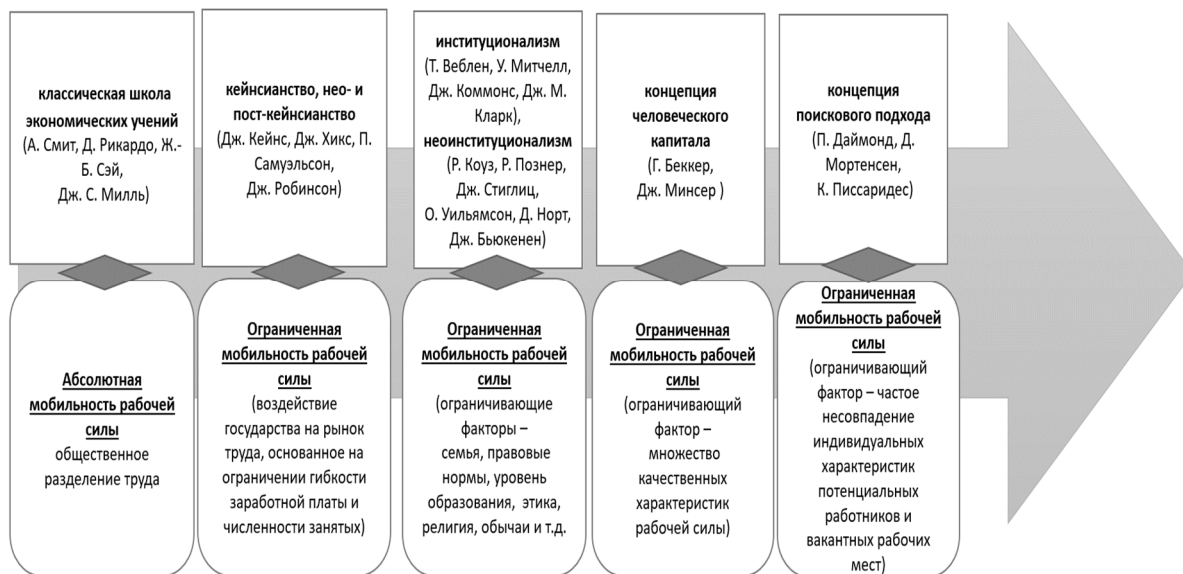


Рисунок 2 — Формирование методологических подходов к пониманию категории «мобильность рабочей силы» [7, 8, 9, 10].

Изучение множества точек зрения относительно определения понятия «мобильность рабочей силы» позволило выделить основные из них (рисунок 3).



Рисунок 3 – Современные подходы к определению понятия «мобильность рабочей силы» [11, 12, 13, 14]

Одним из наиболее широких определений рассматриваемой экономической категории является трактовка отдельных авторов [11], понимающих под мобильностью «характеристику рабочей силы, отражающую способ-

ность: 1) быстро и гибко ориентироваться в обстановке, связанной с выполнением сложного или срочного задания, требующего концентрации сил и умения, творческого отношения, нетрадиционных подходов; 2) способность к перемещению в другую местность с целью выполнения необходимой работы; 3) готовность к обучению, переобучению с целью соответствовать квалификации и направлению предлагаемой работы»[11, с.243]

Среди многообразия подходов к классификации мобильности рабочей силы можно выделить точку зрения [15, с.133], предполагающую следующие критерии для выделения отдельных ее форм: организационный, функциональный, территориальный (рисунок 4).

| | |
|--------------------|--|
| 1. Организационный | 1.1. Межсекторная 1.2. Межотраслевая 1.3. Межфирменная 1.4. Внутрифирменная |
| 2. Функциональный | 2.1. Профессиональная 2.2. Должностная |
| 3. Территориальный | 3.1. Межстрановая 3.2. Внутристрановая 3.3. В рамках населенного пункта |

Рисунок 4 – Формы мобильности рабочей силы [15, с. 133]

Концепция цифровизации экономики предполагает формирование цифрового рынка труда, одной из характеристик которого является виртуализация социально-трудовых отношений, обеспечивающая возможность дистанционного взаимодействия заказчиков и исполнителей с разным географическим месторасположением. Это способствует появлению новых форм занятости, которые могут осуществляться как в рамках трудовых отношений (дистанционная работа), так и в рамках гражданско-правовых отношений (фриланс, краудворкинг). Последние предполагают наличие онлайн-платформ в качестве посредника между работником и работодателем по согласованию условий работы, вознаграждения и т.д. Так, если в 2018 году около 10% населения стран ЕС было вовлечено в платформенную занятость, то в 2020 году этот показатель составил уже более 20%. [16] Динамика удельного веса занятого населения стран ЕС, выполняющего свои трудовые обязанности дистанционно представлена на рисунке 5.

Причем, среди стран с наибольшей долей работающих удаленно граждан можно выделить следующие: Финляндия (37 %), Бельгия (27 %), Ирландия (25%), Дания (24%), Австрия (24%) Португалия и Нидерланды (23%) [16].

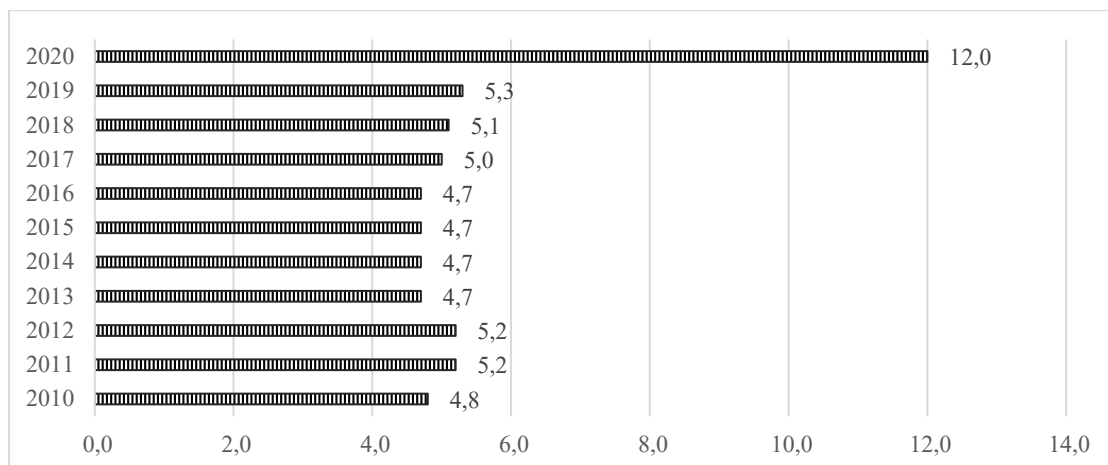


Рисунок 5 – Удельный вес населения стран ЕС, работающего удаленно, % [16]

Что касается Республики Беларусь, то согласно информации, предоставляемой Интернет-ресурсом Freelancehunt.by в нашей стране 2755 человек вовлечено в платформенную занятость (рисунок 5). Однако правомерно предположить, что фактическая численность таких граждан гораздо больше.

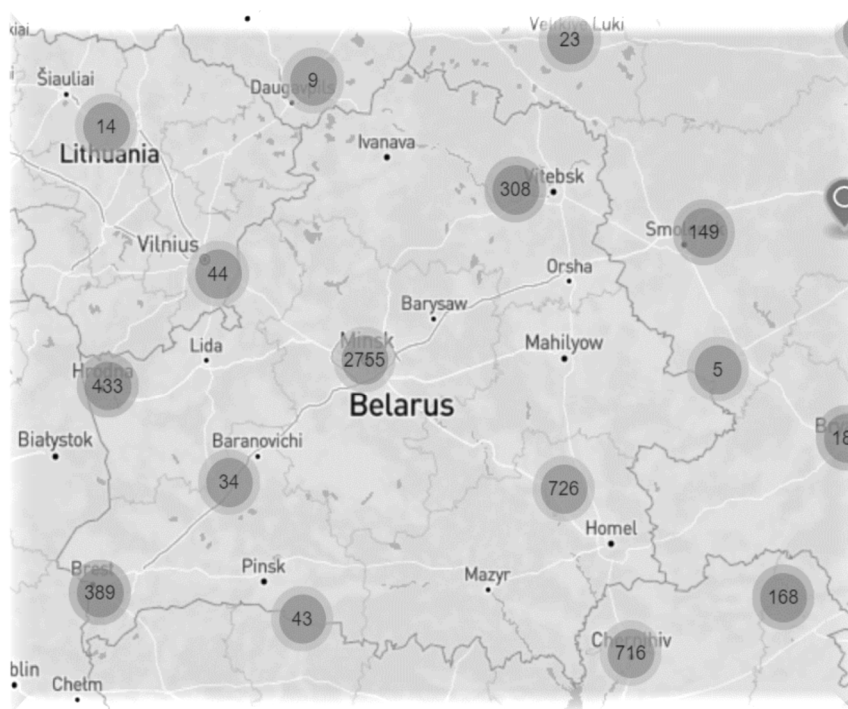


Рисунок 5 – Карта фриланса Республики Беларусь, чел. [17]

Таким образом, правомерно говорить о появлении виртуальной мобильности рабочей силы в качестве ключевой характеристики цифрового рынка

труда, предполагающей готовность и способность к перемещению в пространстве рабочих мест с использованием современных технологий, исключая физическое перемещение.

В условиях цифровизации экономики происходит существенная трансформация основных, типичных черт, характеризующих ту или иную профессиональную деятельность. Это вызывает необходимость адаптации рабочей силы к преобразованию методов и инструментов организации труда через освоение нового набора наиболее востребованных навыков, среди которых отдельные авторы [18] выделяют цифровые и некогнитивные навыки. Причем первые подразумевают уверенное практическое применение теоретических знаний в области цифровых технологий (на уровне выше базового) для различных целей, в том числе для обучения и работы.

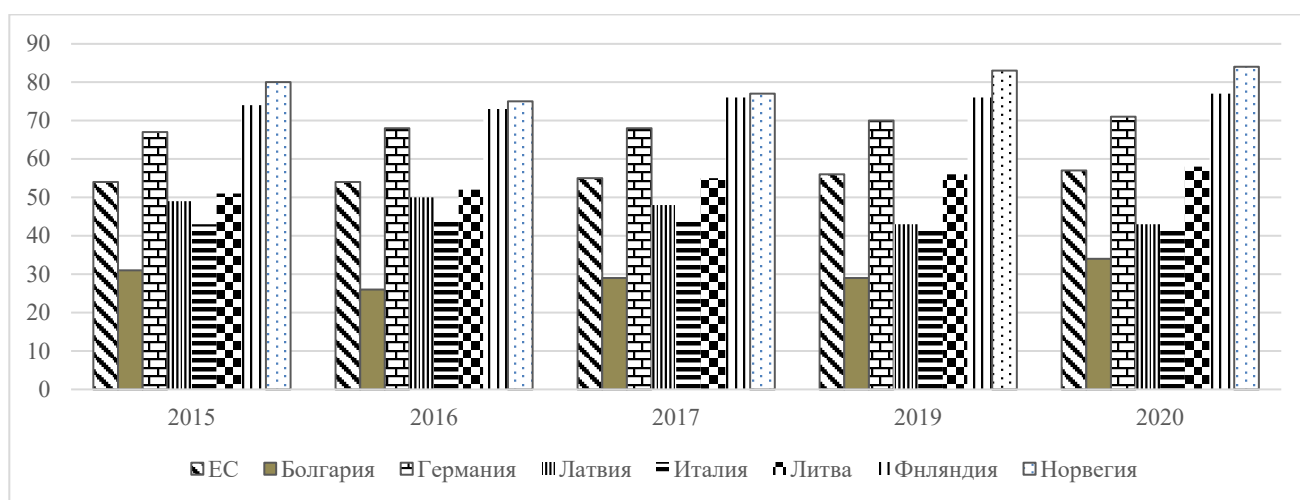


Рисунок 6 — Удельный вес населения, обладающего цифровыми навыками на уровне выше среднего, % [16]

Повышение роли цифровых компетенций повышает необходимость разработки единой системы их оценки, невозможной без определенного уровня согласованности среди стран ЕС, с целью достижения которого произведена разработана Рамка цифровых компетенций для граждан (DigComp 2.1) (рисунок 7).

Существование и развитие цифрового рынка труда в Республике Беларусь, предполагающее описанные выше разновидности мобильности рабочей силы (виртуальную мобильность, мобильность навыков) находит подтверждение в результатах сравнительного анализа информации, размещенной на одном из наиболее востребованных онлайн-порталов по трудоустройству Trudbox.by и Общереспубликанском банке вакансий.

Так, если по состоянию на 20.11.2021 на онлайн-портале Trudbox.by размещено 23,4% вакансий, предполагающих удаленный режим работы [17], то удельный вес вакансий такого характера на государственном он-

лайн-ресурсе составил около 3% [20], часть из которых предполагает скорее разъездной характер работы, нежели дистанционный (основная выявленная причина — технические ошибки или некорректное введение данных при размещении вакансий). Однако различия в структуре вакансий и резюме, размещенных на данных порталах (по уровню образования, уровню заработной платы и т.д.) свидетельствуют о том, что государственные онлайн-ресурсы характеризуют только отдельные категории субъектного состава рынка труда, не отражают его реальную картину, получить которую представляется возможным только при комплексной оценке информации, размещаемой всеми существующими порталами по трудоустройству.

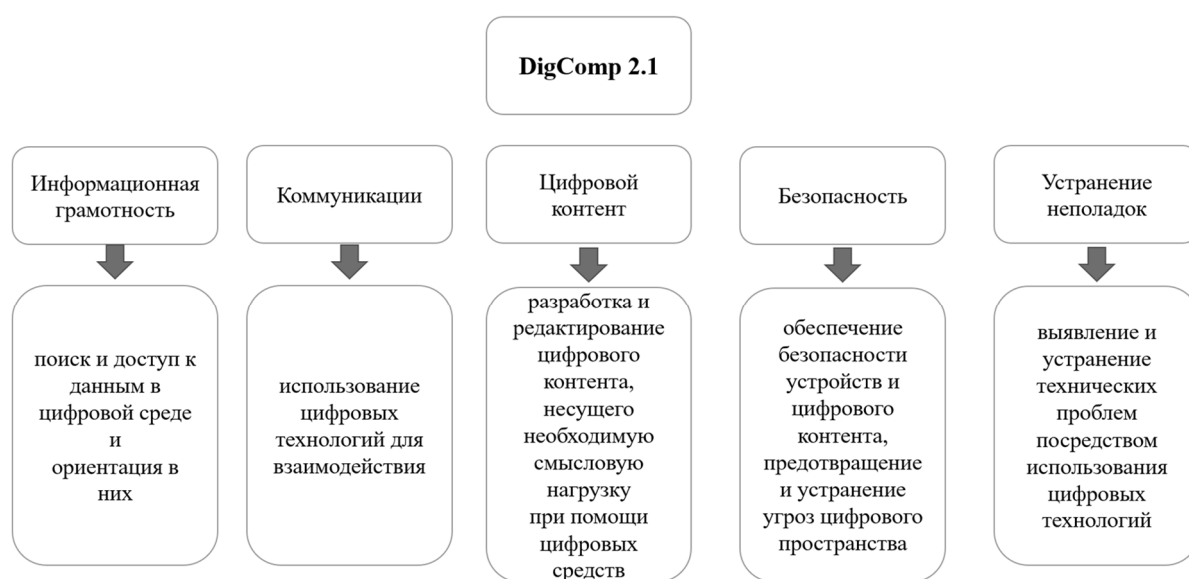


Рисунок 7 – Рамка цифровых компетенций для граждан (DigComp 2.1) [19]

Кроме того, проведенный анализ выявил необходимость получения, развития и своевременного применения востребованных на рынке труда навыков, в том числе цифровых (мобильность навыков). Так, при описании большинства размещаемых вакансий указывается: требуемый уровень образования (без конкретизации профессии и специальности); конкретный набор навыков (навыки работы с ПК, уверенный пользователь Excel, 1С и т.д.) и характеристик (коммуникабельность, обучаемость, работа в команде). Это касается прежде всего сферы продаж, ИТ, логистики, HR.

Таким образом, цифровизация, затрагивая все сферы экономики, не может обойти рынок труда, существенно меняя его характеристики, повышая мобильность рабочей силы, которая, в свою очередь, приобретает новые формы (виртуальная мобильность, мобильность навыков) благодаря распространению современных технологий (в том числе развитию Интернет-технологий).

Литература:

1. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с.
2. Стребков Д., Шевчук А. Электронная самозанятость в России // Вопросы экономики. – 2011. – №10. — С. 91-112.
3. Банке Б., Бутенко В., Котов И., Рубин Г., Тушен Ш., Сычева Е . Россия онлайн. Догнать нельзя отстать [Электронный ресурс]. URL: image-src.bcg.com/Images/BCG-Russia-Online_tcm27-152058.pdf// (дата обращения: 04.05.2021)
4. Redecker C. European Framework for the Digital Competence of Educators, [Электронный ресурс]. URL: ec.europa.eu/ . (дата обращения 10.05.2021)
5. The changing nature of work and skills in the digital age. Luxembourg: Publications Office of the European Union [Электронный ресурс]. URL: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/changing-nature-work-and-skills-digital-age/>/// (дата обращения: 09.15.2021)
6. The Creative Digital Skills Revolution [Электронный ресурс]. URL: <https://www.nesta.org.uk/team/jyldyz-djumalieva/>//// . (дата обращения 10.11.2021)
7. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов [перевод с английского]. – М: Издательство АСТ, 2019. – 1702 с.
8. Виноградова А.В. Институциональная экономика: теория и практика. Учебно-методическое пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2012. – 70 с.
9. Корнейчук Б. В. Рынок труда: учеб. пособие. – М: Гардарики, 2007. – 287 с.
10. Агабекян Р. Л. Современные теории занятости : учеб. пособие для вузов. – М: ЮНИТИ – Дана, 2001. – 190 с.
11. Социальная политика, уровень и качество жизни: Словарь. – М: Издательство ВЦУЖ, 2001. – 288 с.
12. Рофе А.И. Экономика труда : учебник. – М: КНОРУС, 2010. – 400 с.
13. Мальцева И. Нынче здесь, завтра – там: межфирменная трудовая мобильность в России // Отечественные записки. – 2007. – № 3. – С. 201–213.
14. Мазина А. А. Мобильность как инновационная составляющая человеческого капитала: влияние на доход и на склонность к инновациям // Уровень жизни населения регионов России. – 2012. – № 12. – С. 120–128.
15. Мальцева, И. О., Рощин С. Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. – М: Дом ГУ ВШЭ, 2007. – 300с.
16. Eurostat . [Электронный ресурс]. URL: <https://ec.europa.eu/> (дата обращения: 28.11.2021)
17. Сайт фрилансеров [Электронный ресурс]. URL: <https://freelancehunt.by/>// (дата обращения: 20.11.2021)
18. The changing nature of work and skills in the digital age. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019 [Электронный ресурс]. URL: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/changing-nature-work-and-skills-digital-age/>// (дата обращения: 12.11.2021)
19. Цифровые навыки и компетенция, цифровое и онлайн обучение. Европейский фонд образования, Турин, 2019 [Электронный ресурс]. URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-08/dsc_and_dol_ru_0.pdf// (дата обращения: 13.12.2019)
20. Общереспубликанский банк вакансий [Электронный ресурс]. URL: <http://gsz.gov.by/ru/>. (дата обращения: 20.11.2021)

© Е.В. Ванкевич, Е.В. Гуторова, 2021