

Влияние цифровизации на рынок труда

Научный руководитель – Скачкова Людмила Сергеевна

Мащенко Т.Г.¹, Нагабедян А.А.²

1 - Южный федеральный университет, Факультет экономический, Кафедра управления человеческими ресурсами, Ростов-на-Дону, Россия, *E-mail: aktiv97@yandex.ru*; 2 - Южный федеральный университет, Факультет экономический, Кафедра управления человеческими ресурсами, Ростов-на-Дону, Россия, *E-mail: bukreevaa611@gmail.com*

Мировая экономика претерпевает трансформацию, которая связана с изменением мышления человечества в новых условиях цифровизации. Новые технологии, особенно искусственный интеллект, неизбежно связаны со значительными изменениями на рынке труда, включая сокращение рабочих мест в одних секторах и создание новых возможностей в других [1]. Экономические и политические реалии переплетаются с технологическими инновациями и ведут к масштабному распространению цифровизации.

Автоматизируются различные этапы работы HR— от процесса подбора кандидатов до коммуникаций с действующими сотрудниками [5]. На рисунке 1 представлены наиболее популярные digital инструменты, которые используют современные компании в процессе деятельности HR-отделов. Актуальными технологиями в HR также являются: автоматический обзвон кандидатов, сортировка и фильтрация резюме, хранение информации о кандидатах, но полная автоматизация HR-процессов на данном этапе не произойдет.

Своеобразным трендом является найм в состав HR-подразделений специалистов из разных областей с компетенциями математических статистиков и аналитиков [6]. Фиксированные наборы необходимых знаний и навыков для определенных профессий теряют свою актуальность, профили компетенций сотрудников изменяются вместе с технологиями и структурными изменениями организации. Большинство компаний уже ориентируются не на сформированный штат сотрудников, а на «skills stock», что значит совокупный «портфель компетенций» сотрудников разных профессий, потому что это позволяет создавать проектные команды, в которые будут входить сотрудники разных профилей [4]. Основопологающим навыком каждого специалиста будет умение работать с цифровыми технологиями (digital skills) [2]. Всеобщая автоматизация и компьютеризация, несомненно, приведут к постоянной потребности в IT-специалистах:

1. Аналитик данных - обрабатывает большие массивы информации.
2. Data scientist - эксперт по работе с big data (в 2018 году в Москве количество вакансий - 60%, количество соискателей - 64%) [8].
3. Аналитик по информационной безопасности.
4. Разработчик программного обеспечения.
5. Архитектор программного обеспечения.
6. DevOps engineer - специалист, выполняющий функции системного администратора и разработчика.
7. Software engineering manager - специалист, выполняющий функции разработчика и управленца [7].
8. Java-программист.

Проанализировав актуальные профессии, сформировавшиеся и еще формирующиеся в рамках цифровой экономики, можно проследить, что IT - это новая реальность. Следовательно, для поиска и работы с такими кадрами компаниям необходимо иметь в штате управленцев с опытом работы с digital-проектами - специалистов, способных руководить

инновационными проектами в области высоких технологий [3]. Профессионалам этого дела легко будет коммуницировать с разработчиками на одном языке, а также выстраивать этапы выпуска на рынок нового продукта и анализировать увеличение его продаж, поскольку они будут иметь опыт продвижения инноваций.

При переходе к цифровой экономике можно отметить значительные изменения на рынке труда. Формируются новые подходы, технологии и инструменты управления людьми, создаются индивидуальные стратегии профессионального развития. Происходит автоматизация ряда профессий. Цифровые навыки у специалистов являются одним из важных факторов при трудоустройстве.

Источники и литература

- 1) Аренков И. А. Трансформация системы управления предприятием при переходе к цифровой экономике / Смирнов С. А., Шарафутдинов Д. Р., Ябурова Д. В. // Российское предпринимательство. 2018. No. 5. С. 1711-1722.
- 2) Катъкало В.С. Обучение цифровым навыкам: глобальные вызовы и передовые практики. Аналитический отчет к III Международной конференции «Больше, чем обучение: как развивать цифровые навыки», Корпоративный университет Сбербанка / В.С. Катъкало, Д.Л. Волков, Баранов И.Н. [Электронный ресурс]. — М.: АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка», 2018. С. 10-11.
- 3) Кузнецова Т. А. Внедрение digital-технологий в сферу управления человеческими ресурсами. // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. No. 9. 111-115.
- 4) Лясковская Е. А., Козлов В. В. Управление персоналом в цифровой экономике. // Вестник Южно-Уральского государственного университета. 2018. No. 3. С. 108-116.
- 5) Нагибина Н. И., Шукина А. А. HR-Digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2018. Т. 9. No. 1. С. 1-17.
- 6) Толкунова Е. Г. Управление персоналом в эпоху цифровой экономики. // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2018. No. 9. С. 138-143.
- 7) Новые профессии в условиях цифровой экономики: https://labirint.rgub.ru/?page_id=252
- 8) Портрет Data Scientist в России: <https://habr.com/ru/company/hh/blog/467281/>
- 9) Цифровая экономика: глобальные тренды и практика российского бизнеса: <https://publications.hse.ru/books/2220974983.pdf>

Иллюстрации

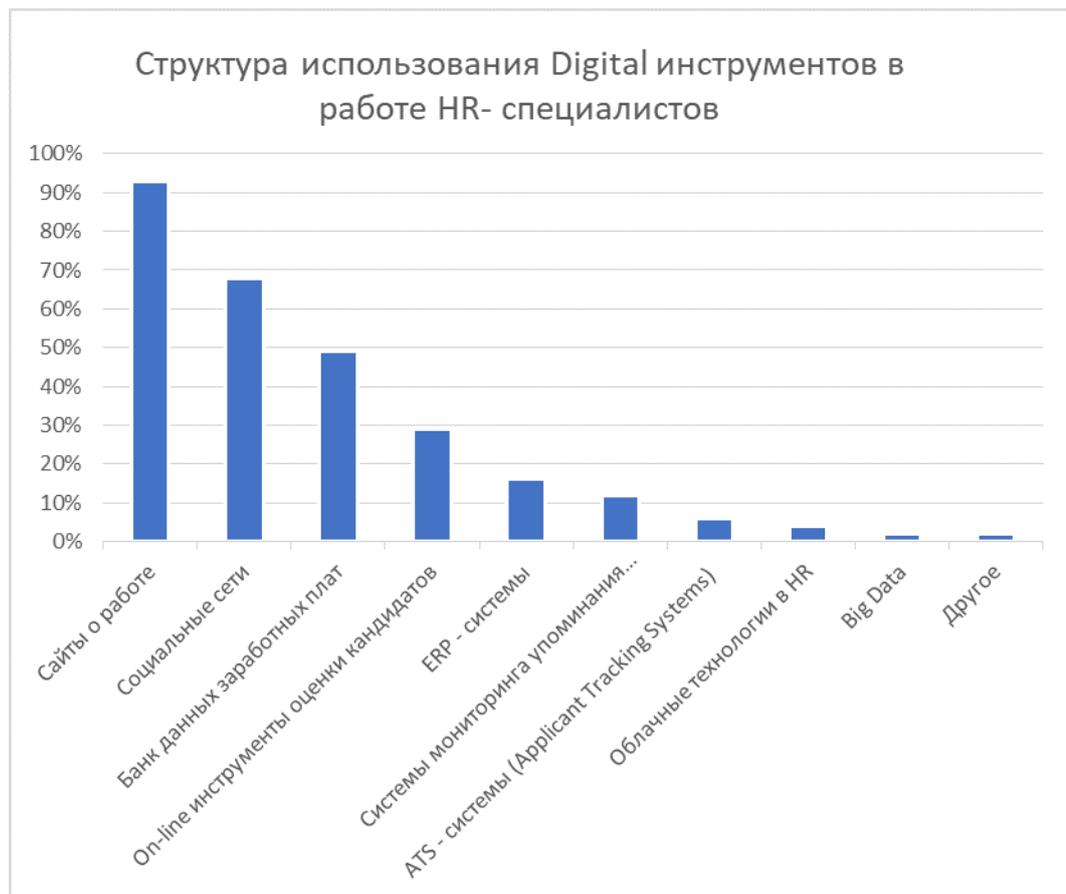


Рис. 1. Структура использования Digital инструментов в работе HR- специалистов