УДК: 332.122 DOI: 10.22394/2071-2367-2020-15-2-166-179

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО И РОССИЙСКОГО ОПЫТА РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

***Евсюков В. Д.*[1]**

Аннотация. *Цель статьи* – детекция особенностей российских практик цифровизации занятости, определяющих специфику отечественной тактики внедрении цифровых инноваций в сферу организации труда. Современная технологическая парадигма стимулирует появление нетипичных форм занятости. Цифровизация экономики оказывает стимулирующее воздействие на все сферы жизни общества. Встраивание информационно-коммуникационных технологий в процесс организации труда является ключевой тенденцией, характеризующей специфику четвертой промышленной революции. В статье рассматриваются изменения, происходящие на рынке труда под влиянием распространения цифровых инноваций. Сравнение российского и зарубежного опыта внедрения дистанционных форм взаимодействия работников и работодателя позволяет выявить сильные и слабые стороны используемых подходов к организации занятости. Запросы нового времени формируют необходимость пересмотра основ действующей образовательной системы на предмет ее цифровизации.

Анализ имеющегося зарубежного опыта, позволил выявить возможные риски процесса цифровизации рынка труда и спрогнозировать дальнейшее развитие цифровой модели организации занятости. Для всестороннего изучения цифровой организации занятости были применены методы сравнительного и факторного анализа, мысленное моделирование, индуктивный и дедуктивный подходы.

Методологической базой изучения цифровизации трудовых отношений выступили результаты исследований российских и зарубежных ученых. В результате анализа зарубежного и российского путей цифровизации занятости автор формулирует предположение о наличии в Российской Федерации собственной, отличной от западной модели внедрения цифровых инноваций, и предлагает альтернативное определение цифровой организации труда.

Ключевые слова: цифровизация, рынок труда, индустрия 4.0, информационно-коммуникационные технологии, организация занятости населения, цифровая экономика, трансформация, прекариат.

Евсюков Владимир Дмитриевич — аспирант Поволжского института управления имени П.А. Столыпина – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, адрес: 410012, Россия, г. Саратов, ул. Московская, д. 164, e-mail: evsyukov_vd@mail.ru

COMPARATIVE ANALYSIS OF FOREIGN AND RUSSIAN EXPERIENCE IN THE DEVELOPMENT OF DIGITAL LABOR ORGANIZATION

EVSYUKOV V. D. — Postgraduate Student, Povolzhsky Institute of Management named after P.A. Stolypin – Branch of RANEPA (Russian Federation, Saratov), e-mail: evsyukov_vd@mail.ru

Abstract. The purpose of the article is to detect the characteristics of Russian employment digitalization practices that determine the specifics of domestic tactics for introducing digital innovations in the field of labor organization. The modern technological paradigm stimulates the emergence of atypical forms of employment. The digitalization of the economy has a stimulating effect on all spheres of society. The integration of information and communication technologies in the process of labor organization is a key trend characterizing the specifics of the fourth industrial revolution. The article discusses the changes occurring in the labor market under the influence of the spread of digital innovation. A comparison of Russian and foreign experience in introducing distance forms of interaction between workers and the employer reveals the strengths and weaknesses of the approaches used to organize employment. The demands of the new era make it necessary to review the foundations of the existing educational system for its digitalization.

An analysis of the available foreign experience has allowed us to identify possible risks of the digitalization of the labor market and to predict the further development of a digital model of employment organization. For a comprehensive study of the digital organization of employment, methods of comparative and factor analysis, mental modeling, inductive and deductive approaches were applied.

The methodological basis for studying the digitalization of labor relations was the research results of Russian and foreign scientists. As a result of the analysis of the foreign and Russian ways of digitalizing employment, the author formulates the assumption that the Russian Federation has its own model of introducing digital innovations that is different from the western one and offers an alternative definition of the digital organization of labor.

Keywords: digitalization, labor market, industry 4.0, information and communication technologies, organization of employment, digital economy, transformation, precariat.

Введение. Стремительное развитие цифровых технологий и их повсеместное встраивание в различные отрасли общественного устройства детерминируют структурные метаморфозы рынка труда. Процесс цифровизации, охвативший мировую экономику, напрямую воздействует на организацию занятости населения. Появление новых, нетипичных форм занятости является одной из центральных направляющих, определяющих вектор развития сферы трудовых отношений. Актуальность обозначенной проблематики обусловлена возрастающей необходимостью пересмотра и детального изучения ключевых условий трансформации рынка труда. Компаративный анализ

зарубежного и отечественного опыта внедрения цифровой организации труда позволяет выявить специфические особенности цифровой трансформации занятости и обозначить стратегии институализации данного феномена. Ключевыми драйверами развития цифровой организации занятости являются интенсивность внедрения информационно-коммуникационных технологий и широта распространения сфер их применения. В российской действительности предопределен свой собственный путь цифровизации экономики. Зарубежный опыт дает возможность анализа предполагаемых перспектив, однако не может стать основой формирования прогнозов ввиду наличия тотальных различий условий внедрения цифровых форм организации труда. Выявление валидных применительно к российскому рынку труда компонентов зарубежного опыта цифровизации занятости является немаловажной исследовательской проблемой, задающей направление дальнейшим академическим разработкам данной проблематики.

ПРОЦЕССЫ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

На сегодняшний день наиболее выражен процесс цифровизации занятости в секторе предоставления услуг. Все больше работников готовы осуществлять свою профессиональную деятельность дистанционно. Это расширяет возможности сотрудников и упрощает процесс подбора персонала. Данная тенденция так же устойчиво отслеживается в сфере применения информационно-коммуникационных технологий. Анализируя зарубежные опыт цифровизации занятости, стоит особо выделить страны азиатско-тихоокеанского региона, которые значительно опережают Европу и США по интернетизации промышленности. Китай наряду с Японией, Европейским союзом и Соединенными Штатами Америки является лидером в создании удовлетворяющих требования времени цифровых платформ в научной среде, телемедицине и на производстве и имеет ощутимые результаты в развитии цифровой экономики[1]. Степень интенсивности цифровизации и успешности внедрения информационных технологий в сферу экономики выступает как фактор конкурентоспособности страны и предопределяет благоприятные перспективы развития.

Распространение широкого доступа к интернету упрощает внедрение новых продуктов и стимулирует развитие сферы удаленного осуществления трудовых функций. Внедрение информационно-цифровых платформ позволяет повысить уровень конкурентоспособности потенциальных соискателей и, как следствие, повышает качество выполняемой ими работы. Ведь в условиях дистанционного выполнения задач основным критерием долгосрочного взаимодействия с заказчиком является эффективность труда работника. А в случае несоблюдения заявленных сроков или недостаточного качества работодателю незатруднительно будет подобрать нового исполнителя из большого числа предложенных фрилансеров. Однако подобный механизм не снижает ценность работника для работодателя, ведь квалифицированных специалистов в сфере информационно-коммуникативных технологий пока не так много.

Внедрение цифровых инноваций в сфере труда значительно опережает становление соответствующих новых профессий. Появление новых рабочих мест сопровождается отсутствием соответствующего количества квалифицированных специалистов, имеющих

[1] Зеленцова С., Хакимов А.А. Инновационно-технологическое развитие производства на базе интеллектуализации процессов. Зарубежный опыт // Вестник университета. – 2017. – №12. — С.47.

опыт, знания и навыки в данной отрасли. Свежевозникшие, появляющиеся в ответ на запросы времени профессиональные страты, связанные с применением информационно-коммуникационных технологий, являются чрезвычайно знаниеёмкими, что объясняет сложность вхождения низкоквалифицированных работников в данную отрасль. Только лишь способные к быстрому переобучению профессионалы-практики и специалисты высокого образовательного уровня способны легко занять свою нишу в бурно изменяющемся цифровом социуме.

Последствия четвертой промышленной революции принципиально отличаются от трех предыдущих тем, что требуют стремительной адаптации человечества к вызовам информационного общества. Отличительным фактором, определяющим специфику российской цифровизации рынка труда, является тотальное отсутствие должной институциональной среды для распространения интернет-профессий. Это выражено и в отсутствии законодательной базы, определяющей принципы организации дистанционной работы, и в не закрепившихся еще социальных практиках, и в недостаточном объеме образовательных возможностей, и в скептическом отношении населения.

Несмотря на то, что процесс адаптации вытесняемых профессиональных групп к новым видам деятельности является очень долгим, современные исследователи прогнозируют вероятное вытеснение ряда профессий, место которых займут технологии. По мнению А.Б. Кознова, ожидаемый рост структурной безработицы в сфере информационно-коммуникационных профессий будет длиться краткосрочно, так как высокий уровень доходов в дефицитных профессиях станет чрезвычайно эффективным стимулом для освоения новых профессий[1]. Популяризация профессий IT-сферы и увеличение числа цифровых специалистов прямо пропорционально связаны с успешностью цифровизации экономики страны в целом. Чем больше вовлечено акторов и социальных институтов, тем активнее развивается этот сектор.

Следование общемировым тенденциям информатизации является приоритетным направлением современной государственной политики нашей страны не только потому, что взаимосвязано с заботой о внутренней устойчивости, но и в целях обеспечения конкурентной позиции в мировой экономике. «Доведение политики на рынке труда в странах ОЭСР до уровня ведущих стран повышает совокупный уровень занятости на 6,5 процентных пункта к 2040 году в большей степени из-за увеличения занятости молодежи и женщин, способствуя инклюзивности. В сочетании с реформами, направленными на сдерживание инфляции расходов на здравоохранение, этот пакет позволит смягчить финансовое давление в будущем, более чем вдвое сократив размер необходимых дополнительных доходов, требующихся для стабилизации государственного долга»[2]. Наблюдаемые трансформации привычных экономических трендов так или иначе уже запустили процесс фундаментального переустройства общества.

Однако активное внедрение цифровых инноваций в организацию труда имеет не

---

[1] Кознов А.Б. Влияние цифровизации на рынок труда // Экономика и бизнес: теория и практика. — 2018. — №2.— С.178.

[2] OECD economic scenarios to 2060 illustrate the long-run benefits of structural reforms // Organisation for Economic Co-operation and Development – URL: http://www.oecd.org/newsroom/oecd-economic-scenarios-to-2060-illustrate-the-long-run-benefits-of-structural-reforms.htm (дата обращение: 4.01.2020).

только положительные последствия. Нарастающая роботизация и автоматизация рутинных процессов в производстве формируют угрозу вытеснения части сотрудников низкой и средней квалификации. Данная тенденция может либо оставить за гранью трудовых отношений представителей определенных профессий, либо задает тон времени и стимулирует население к постоянному развитию и повышению квалификации, освоению новых профессиональных ниш. Важно отметить, что именно представители низко- и среднеквалифицированных трудовых групп находятся под ударом инноваций, так как именно они в меньшей степени склонны к переквалификации и не ориентированы на повышение уровня, в отличие от работников, уже имеющих высокую степень квалификационных достижений.

Изучение зарубежных практик внедрения элементов автоматизации на рынке труда помогает предусмотреть риски и угрозы, возникновение которых потенциально возможно в России. Т.Л. Коновалова приводит данные прогнозов, предполагающих, что к 2030 году вследствие автоматизации и роботизации производств на мировом рынке будет закрыто каждое шестое рабочее место, в «Японии этот показатель достигнет примерно 26% от общего числа трудовых мест, в Германии 24%, в Китае 16%»[1]. Данные прогнозы представляют автоматизацию весьма привлекательной для держателей производств, но угрожающей стабильности работников.

Анализируя угрозы вымещения ряда профессий ввиду надвигающейся роботизации и автоматизации, стоит отметить, что перспективы развития ситуации в российской действительности и странах зарубежья несимметричны. Данное распределение обусловлено тем, что внедрение средств роботизации в России пока еще находится на начальном уровне и не достигло большой степени применения, как в зарубежных странах. Е.С. Борисова, А.В. Комаров в своих исследованиях отмечают, что «в 2016 году в Китае на 10 тысяч рабочих мест приходилось 36 промышленных роботов, в Германии данный показатель был в 8 раз больше, в Японии — в 9, в Южной Корее — в 13 раз. В то время как российская степень роботизации производства сильно отличается: количество роботов на 10 тысяч человек в те же года в 20 раз меньше, чем в КНР, что уступает Таиланду, Мексике, Индонезии и многим другим странам»[2]. Представленные данные позволяют предположить, что в ближайшее время явная угроза вытеснения живых людей роботами на производстве в России маловероятна, в то время как для стран Европы это вполне четко прослеживаемая реальная перспектива.

Разбирая возможности вымещения некоторых профессий структурно, по роду деятельности, важно подчеркнуть, что в странах Запада роботизация внедряется за рубежом неравномерно. Роботы уже используются наиболее активно в автомобилестроении, сфере электронного производства электрического и оптического оборудования[3].

---

[1] Коновалова Т.Л. Российский рынок труда в условиях цифровой трансформации // Профессиональная ориентация. — 2019. — №2. – С.16.

[2] Батракова Л.Г. Развитие цифровой экономики в регионах России // Социально-политические исследования. — 2019. — №1. — С.51–64.

[3] Гаджиева А.Г. Цифровизация и занятость роль отраслей сектора услуг // Инновации. — 2018. — №2 (232). — С.61– 70. –С.67

На следующей ступени цифровизации предположительно будут вымещены такие профессии, как бухгалтер, преподаватель, государственный служащий, финансист, так как специфика их работы может быть легко адаптирована под требования внедряемого искусственного интеллекта. А в России в первую очередь пострадают рабочие стандартизированных алгоритмизированных функций, предполагающих рутинный повторяющийся труд, не требующий принятия решений: рабочие цехов, автоинформаторы, операторы в call-центрах, специалисты службы поддержки и маршрутизации клиентов.

Кроме того, согласно взглядам современных исследователей, вымещение реальных людей роботами в России маловероятно в достижимом будущем. Причиной этого является ощутимое отставание цифровизации отечественной индустрии от передовых стран. О.В. Сенокосова оценивает степень запоздания Российской Федерации в этом аспекте цифровизации труда на 7–10 лет[1]. Для качественного развития экономики государства важно своевременно реагировать на происходящие изменения и адаптировать системы поддержания экономической стабильности. Одной из систем, косвенно влияющей на данные процессы, можно считать систему образования, которая должна трансформироваться в соответствии с формирующимися вызовами рынка труда.

Цифровая модернизация рынка труда провоцирует стирание привычных форм занятости и формирует потребность пересмотра традиционной схемы организации труда. Российский рынок труда, подверженный стремительной цифровизации, уже столкнулся с кадровым дефицитом в области новых профессий. В условиях реалий цифрового общества особо результативным может стать пересмотр инвестиционной политики нашего государства на предмет внедрения программ повышения информационно-коммуникационной квалификации населения без отрыва от производства, за счет бюджетных средств или средств работодателя.

Главными проводниками встраивания российского рынка труда в процесс глобальной цифровизации являются высококвалифицированные специалисты, проявляющие активную готовность к переквалификации, развитию и даже к кардинальной смене сферы профессиональной деятельности, если это потребуется. В США распределение занятости в высокотехнологичных отраслях взаимосвязано с повышением концентрации высокообразованных людей, а в Китае определяется благоприятными условиями жизни населения[2]. Таким образом, основываясь на зарубежном опыте внедрения информационных технологий в организацию сферы занятости, можно предположить, что развитие экономики и цифровизация труда являются взаимовлияющими процессами. В ситуациях успешной информатизации занятости возрастает эффективность экономических показателей. А рост финансового благополучия населения стимулирует граждан активнее включаться в цифровизацию и приобщаться к новым формам труда.

Внедрение цифровых технологий оказывает трансформационное воздействие на формирование профессиональных стратегий специалистов. Цифровизация занятости

[1] Сенокосова О.В. Воздействие цифровизации на рынок труда России// Экономика и бизнес: теория и практика. — 2018. — № 10(2). — С. 83.

[2] Земцов С., Баринова В., Семенова Р. Риски цифровизации и адаптация региональных рынков труда в России// Форсайт. —2019. — №2. Т.13. — С. 87– 89.

формирует необходимость пересмотра привычной периодизации этапов развития потенциала сотрудника. Российская система образования пока еще находится только в самом начале включения компетенций, отвечающих запросам цифровой эпохи, в действующие образовательные программы. На данном этапе необходимо увеличивать количество высококвалифицированных специалистов — представителей информационно-коммуникационной отрасли и налаживать получение образования, позволяющего использовать технологии удаленного интерактивного взаимодействия работодателя и сотрудников. В то же время в ведущих университетах западных стран подобные техники уже давно составляют основу системы образования на всех ступенях.

Для того, чтобы интеграция информационных технологий в сферу организации труда была реализована успешно и позволила максимально получить цифровые бонусы от данных инноваций, важно позаботиться о возможности беспрепятственного получения доступности образования нового формата. Чтобы наладить эффективную систему профессиональной подготовки и переподготовки специалистов в условиях дигитализации труда, необходимо закрепить в обществе понимание того, что теперь образование должно быть перманентно. Помимо этого предприятия должны помогать продолжать повышать образовательный уровень работников, в особенности высококвалифицированных профессионалов. Соблюдение данных рекомендаций станет залогом успешного развития организации и положительно отразится на экономических показателях.

Одним из затрудняющих развитие новых, обусловленных тенденциями распространения информационно-коммуникационных технологий видов занятости населения является отсутствие должной правовой регламентации дистанционного труда. Возникновение новых, нетипичных форм занятости формирует запрос на разработку соответствующих норм права, защищающих права работников и компаний. Именно по причине недостаточной проработанности данной отрасли права многие соискатели опасаются осваивать эту нишу профессионализации и воспринимают ее только лишь как дополнительный или второстепенный заработок, но не как основной, связывая это с псевдоненадежностью. Крайне важно добиться изменений такого скептического отношения к интернет-профессиям. Совсем скоро данные направления занятости могут стать ключевыми, а у населения ощутимо недостаточно знаний и отсутствуют реальные навыки.

В странах Европейского союза правовое оформление дистанционного труда началось еще в 2002 году, когда было принято «Рамочное соглашение о телеработе между Европейской комиссией и европейскими объединениями профсоюзов и работодателей»[1] . Появление данного документа призвано защитить приватность частной жизни надомных работников. Кроме того, прописанные в нем нормы возлагали на работодателя ответственность за обеспечения работника всеми необходимыми ресурсами для защиты информации и данных. Дальнейшие правовые разработки привели европейское общество к официальному разделению дистанционной работы на различные подвиды и обосновали необходимость более детальной дифференциации основ защиты прав работников.

В Российском законодательстве впервые нормы права, регламентирующие

[1] Лютов Н.Л. Дистанционный опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // Lex Russica. — 2018. — №10 (143). — С.33.

дистанционный труд, появились только в 2013 году. Именно в это время вводится понятие дистанционного труда, определяемого как специфической формы организации занятости, при которой работник осуществляет свои трудовые задачи удаленно от работодателя, без реализации его прямого контроля. Коммуникация между работником и работодателем, согласно данным правовым нововведениям, выстраивается посредством электронных средств связи. Действующее законодательство, регулирующее сферу дистанционного труда, содержит в себе массу пробелов и противоречий. Например, отсутствие норм права, закрепляющих возможность совмещения традиционных форм трудовых отношений с частично удаленным трудом у одного работодателя. Сейчас допускается только один вид взаимодействия — либо классический, либо дистанционный, а ведь есть виды действительности, где их можно сочетать.

Среди имеющихся на сегодняшний день явных проблем недостаточной проработанности нормативно-правовой базы — необходимость наличия у работника усиленной квалифицированной цифровой подписи для осуществления ряда функций дистанционно. Данные требования крайне редко соблюдаются должным образом среди физических лиц. До сих пор открытым остается вопрос о внесении работодателем записей в трудовую книжку работникам, осуществляющим свою работу удаленно. Кроме того, совершенно отсутствует база для оформления международного сотрудничества в случаях, когда работодатель — представитель другого государства. Перечисленные недоработки действующего российского законодательства требуют пересмотра современной правовой основы цифрового труда. Пока дистанционные работники остаются в меньшей степени защищены трудовым правом, чем представители традиционного труда, данные профессии воспринимаются населением как прекариатизированные, а значит, ненадежные и сомнительные.

Отчасти некоторая несистемность и нерегулярность дистанционных форм организации труда действительно присутствует. В США 80% работ совершается по требованию[1]. То есть работа выполняется сотрудником по мере возникновения необходимости в этом у работодателя. Оплата за проделанную работу осуществляется по факту выполнения, а значит, фрилансер может быть поставлен в ситуацию затянувшегося отсутствия заказов и отсутствия заработка.

Рассмотрение зарубежного опыта дигитализации труда позволяет выявить имеющиеся в данном виде профессиональной деятельности риски. Специфика установившегося формата взаимодействия работодателя с персоналом формирует несколько неравнозначные механизмы воздействия. Нередко срочные и важные задания могут быть направлены работникам по окончании рабочего времени. Так, в Германии удаленные работники работают в среднем на 5 часов в неделю больше, чем определено в их трудовых договорах[2]. Подобные случаи возможны и в привычных формах организации труда, однако при дистанционном выполнении работ имеют тенденцию к закреплению в виде нормы.

---

[1] Скляр М.А., Кудрявцева К.В. Мировой рынок труда под влиянием цифровизации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. — 2019. — №7. – Т.1. — С. 28.

[2] Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. — 2017. — Т.10. – вып.4. — С. 382.

Вместе с тем, как набирает обороты тотальная цифровизация всех сфер общественной жизни, продолжают сохраняться консервативные установки применительно к удаленной работе для большого числа работников. Во многом незащищенность представителей новых отраслей занятости в России воздействует на формирование стереотипного отношения среди населения к профессиям Индустрии 4.0, как к видам нестабильной занятости. Под нестабильной занятостью мы склонны понимать такую трудовую деятельность, при которой работник не обеспечен гарантиями, имеет низкую степень защищенности, неоднозначную стабильность и постоянство. Все это приводит к дискредитированию в российской действительности такого передового типа занятости, как удаленная работа. В то же время за рубежом данный вид занятости уже давно не заставляет соискателей задумываться о своей надёжности. Цифровизация порождает необходимость пересмотра подходов к организации управления персоналом. Популярная за рубежом новая модель «освобождённой компании» предполагает, что все сотрудники независимо от занимаемого ими иерархического статуса имеют равный доступ к процессу принятия решений и высказывания мнений. Это тип организаций будущего, когда работники в ней самоорганизованы и имеют возможность саморазвиваться через выполнение своей работы и повседневные практики. В России применение новых подходов к управлению персоналом, обусловленных условиями цифровизации, ощутимо присущи пока лишь крупным корпорациям, как правило, представителям зарубежных компаний.

Оценивая специфику российской цифровизации сферы занятости, важно учитывать ярко выраженную региональную дифференциацию. В странах зарубежья подобное столь явное территориальное разделение отсутствует. В каждом регионе практически в равной степени представлены специалисты информационно-коммуникационных технологий, ведь в случае с удаленной работой географическое положение персонала не имеет принципиального значения. Как отмечала Л.Г. Батракова, основными факторами, усугубляющими неравномерное развитие цифрового формата организации рынка труда в России, являются недостаточное финансирование IT-проектов в регионах, кадровый дефицит, слабое развитие информационной инфраструктуры[1].

Внедрение информационно-коммуникационных технологий крайне неравномерно охватило территорию нашего государства. Наибольшие достижения процесса цифровизации наиболее ярко выражены в столице и крупных городах. Модернизация в удаленных от центра провинциальных регионах зачастую носит лишь формальный характер.

Развитие информационно-коммуникационных технологий и распространение практик удаленной работы в России должны были качественно отразиться на уровне внутригосударственной миграции и остановить утечку высококвалифицированных молодых кадров из регионов. Ведь, работая удаленно в достойной компании, специалист в меньшей степени заинтересован в смене города проживания. Однако в реалиях российского общества, в регионах те специалисты, которые способны на переквалификацию или уже освоили новые профессии цифрового времени, активнее

[1] Батракова.Л.Г. Развитие цифровой экономики в регионах России // Социально-политические исследования. — 2019. — №1. — С.53.

переезжают в более развитые центральные регионы или в столицу, так как там сконцентрированы большие возможности для дальнейшей их реализации. С другой стороны, цифровые технологии предоставляют возможность продвижения товаров, услуг для малых компаний или индивидуальных предпринимателей, что меняет характер рабочей силы, и ее можно характеризовать как децентрализованную[1]. Учитывая уроки зарубежного опыта распространения дистанционного труда, дальнейшее развитие цифровых форм занятости должно сгладить обозначенные территориальные различия.

А.И. Гретченко формулирует прогноз, что имеющаяся изначально в РФ ярко выраженная дифференциация уровней жизни и доходов регионов имеет деструктивные перспективы для развития дистанционного труда. В зависимости от потенциала трудовых ресурсов и имеющихся навыков формируются регионы и страны с высокодоходными работниками и регионы-аутсайдеры, где цена рабочей силы низкая[2]. Если регионы не будут стремиться к уравниванию возможностей работников и заботиться о наличии профессионалов в сфере информационно-коммуникационных технологий, непрерывно актуализирующих свои профессиональные навыки, такая внутригосударственная дифференциация в целом негативно повлияет на место нашей страны в рейтинге цифровизируемых держав. Существует специальный индекс сетевой готовности, показывающий, насколько эффективно государству удается применять цифровые технологии и формировать среду для благополучного развития цифровой экономики. Россия по данным показателям занимает 38-е место[3]. В целях повышения уровня конкурентоспособности нашей страны на арене мировой экономики необходимо комплексно решать задачи максимального ускорения темпов цифровизации всех отраслей жизни общества. Имеющиеся данные региональных российских исследований подтверждают, что причинами недостаточной цифровой грамотности работников являются слабая заинтересованность самих работников, так как они не связывают свой доход с цифровизацией, во-вторых, прослеживается малая активность бизнеса по развитию цифровых компетенций у своих сотрудников. В регионах предприятия не готовы вкладывать средства и время в переобучение и развитие цифровых компетенций у сотрудников.

Помимо региональной дифференциации существует также отраслевое распределение степени интенсивности применения цифровых технологий в вопросах организации труда. По мнению Е.Д. Вайсман, М.В. Подшиваловой, существует выраженная отраслевая дифференциация по темпам и уровню развития цифровых технологий. Лидирующую позицию здесь занимает банковский сектор — они уже заменили сотрудников отельных направлений на автоматизированные системы (в работе онлайн-приложений, call-

[1] Баранов Д.Н. Социально-экономические последствия распространения цифровых технологий на рынке труда // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. – Серия 1. Экономика и управление. — 2018. — №3 (26). — С. 94.

[2] Гретченко А.И. Труд в цифровой экономике. Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 13 / РАН. ИНИОН. Отд. науч. сотрудничества; Отв. ред. В.И. Герасимов. — М., 2017. — Ч. 1. — С. 633.

[3] Аверьянова Д.А. Этапы развития цифровой экономики// Экономика и бизнес: теория и практика. —2019. — №3. Т.1. — С.11.

центрах, переписке с клиентами, телефонных переговорах)[1]. Цифровизация рынка труда крайне неравномерно сформирована в России, что обусловлено комплексом факторов: различная степень цифровизации территорий; ярко выраженная централизация цифровизации, сопровождаемая явным отставанием регионов по данному направлению; неодинаковые темпы автоматизации в различных отраслях производства. С целью дальнейшего развития данного направления и соответствия общемировым тенденциям информатизации важно своевременно устранять формирующиеся препятствия.

Заключение.

Проведенный сравнительный анализ организации рынка труда в условиях внедрения цифровых технологий позволяет сформулировать основные выводы. Несмотря на прогнозируемые для стран зарубежья угрозы массового сокращения рабочих мест, на фоне роботизации и автоматизации российская сфера промышленного производства в ближайшем будущем не попадает в зону риска. Цифровизация занятости неравномерно представлена на территории России. Централизация внедрения передовых технологий в сферу организации труда в определенной степени противоречит истинной сущности данного феномена, ведь предоставление удаленного доступа должно стирать географические границы и структурные барьеры. Действующая система образования не способна в полной мере отвечать потребностям формирования профессий будущего. Необходимо развитие информационно-коммуникационных компетенций на всех этапах получения образования, а также приобщение действующих специалистов к процессу непрерванной вовлеченности в процесс повышения квалификации и переквалификации. Нормативно-правовые основы регламентации дистанционного труда требуют пересмотра и доработки. Формирование надежной среды для деятельности удаленных работников способствует популяризации дистанционной занятости, а значит, повышению степени цифровизации организации труда. Систематизируя имеющиеся в академическом дискурсе мнения относительно определения цифровой организации труда, мы склонны понимать сущность данного феномена как совокупность комплексных изменений рынка труда, продуцирующих структурную трансформацию системы занятости населения характеризующуюся активным внедрением инновационных технологий, стремительным развитием дистанционных способов осуществления взаимодействия между участниками трудовых отношений и сменой традиционных парадигм организации трудового процесса. Перспективность процессов развития цифровой организации труда, по нашему мнению, находится в прямой корреляции с интенсивностью внедрения информационно-коммуникационных технологий в сферу организации занятости. Своевременно реагируя на запросы времени, российская экономика, подверженная тотальной цифровизации, оказывает воздействие на трансформацию форм занятости, исключая изжившие себя и неэффективные вариации на смену инновационных и передовых подходов к организации трудовой деятельности специалистов.

[1] Вайсман Е.Д., Подшивалова М.В. Цифровизация vs Занятость: опыт банковского сектора// Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». — 2018. — №4. Т.12. — С.31.

Библиография/References:

1. Аверьянова Д.А. Этапы развития цифровой экономики // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – Т.1. – № 3. – С. 10–13.
2. Баранов Д.Н. Социально-экономические последствия распространения цифровых технологий на рынке труда // Вестник московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1. Экономика и управление. – 2018. – № 3 (26). – С. 91– 97.
3. Батракова Л.Г. Развитие цифровой экономики в регионах России // Социально-политические исследования. – 2019. – № 1. – С. 51– 64.
4. Борисова Е.С., Комаров А.В. Современный рынок труда в условиях становления и развития цифровой экономики // Наука. Общество. Оборона. – 2019. – № 3 (20).
5. Вайсман Е.Д., Подшивалова М.В. Цифровизация vs Занятость: опыт банковского сектора // Вестник ЮУрГУ. Серия Экономика и менеджмент. – 2018. – Т. 12. – № 4. – С. 26– 34.
6. Гаджиева А.Г. Цифровизация и занятость роль отраслей сектора услуг // Инновации. – 2018. – № 2 (232). – С. 61– 70.
7. Гретченко А.И. Труд в цифровой экономике. Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 13 / РАН. ИНИОН. Отд. науч. сотрудничества; Отв. ред. В.И. Герасимов – Ч. 1. – М., 2017. – С. 629 – 633.
8. Зеленцова Л.С., Хакимов А.А. Инновационно-технологическое развитие производства на базе интеллектуализации процессов. Зарубежный опыт // Вестник университета. – 2017. – № 12. – С. 44-49.
9. Земцов С., Баринова В., Семенова Р. Риски цифровизации и адаптация региональных рынков труда в России // Форсайт. – 2019. – Т. 13. – № 2. – С. 87– 89.
10. Кознов А.Б. Влияние цифровизации на рынок труда // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2018. – № 2 – С. 177– 179.
11. Коновалова Т.Л. Российский рынок труда в условиях цифровой трансформации // Профессиональная ориентация. – 2019. – № 2. – С. 15– 20.
12. Лютов Н.Л. Дистанционный опыт европейского союза и проблемы правового регулирования в России // Lex Russica. – 2018. – № 10 (143). – С. 30– 39.
13. Сенокосова О.В. Воздействие цифровизации на рынок труда России // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2018. – № 10(2). – С. 81– 83.
14. Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Труд и занятость в цифровой экономике проблемы российского рынка труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2017. – Т.10. – № 4. – С. 376– 396.
15. Скляр М.А., Кудрявцева К.В. Мировой рынок труда под влиянием цифровизаии // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2019. – Т. 1. – № 7. – С. 29– 30.
16. OECD economic scenarios to 2060 illustrate the long-run benefits of structural reforms // Organisation for Economic Co-operation and Development. – URL: http://www.oecd.org/newsroom/oecd-economic-scenarios-to-2060-illustrate-the-long-run-benefits-of-structural-reforms.htm (дата обращения: 14.01.2020)

1. Aver'ianova, D.A. (2019) Etapy razvitiia tsifrovoi ekonomiki [Stages of digital economy development] // Ekonomika i biznes: teoriia i praktika [Economics and business: theory and practice]. – T.1. – № 3. – P. 10– 13. (In Russ.)

2. Baranov, D.N. (2018) Sotsial'no-ekonomicheskie posledstviia rasprostraneniia tsifrovykh tekhnologii na rynke truda [Socio-economic consequences of the spread of digital technologies in the labor market] // Vestnik moskovskogo universiteta imeni S.Iu. Vitte. Seriia 1. Ekonomika i upravlenie [Moscow Witte University Bulletin. Series 1: Economics and Management]. – №3 (26). – P. 91– 97. (In Russ.)

3. Batrakova, L.G. (2019) Razvitie tsifrovoi ekonomiki v regionakh Rossii [Development of the digital economy in the regions of Russia] // Sotsial'no-politicheskie issledovaniia [Socio-political research]. – № 1. – P. 51– 64. (In Russ.)

4. Borisova, E.S., Komarov, A.V. (2019) Sovremennyi rynok truda v usloviiakh stanovleniia i razvitiia tsifrovoi ekonomiki [Modern labor market in the conditions of formation and development of the digital economy] // Nauka. Obshchestvo. Oborona [Nauka. Society. Defense]. – № 3 (20). (In Russ.)

5. Vaisman, E.D., Podshivalova, M.V. (2018) Tsifrovizatsiia vs Zaniatost': opyt bankovskogo sektora [Podshivalova vs Digitalisation employment: the experience of the banking sector] // Vestnik IuUrGU. Seriia Ekonomika i menedzhment [Bulletin of South Ural State University, Series “Economics and Management”]. – T. 12. – № 4. – P. 26– 34. (In Russ.)

6. Gadzhieva, A.G. (2018) Tsifrovizatsiia i zaniatost' rol' otraslei sektora uslug [Digitization and employment the role of the components of the services sector] // Innovatsii [Innovations]. – № 2 (232). – P. 61-70. (In Russ.)

7. Gretchenko, A.I. (2017) Trud v tsifrovoi ekonomike. Rossiia: tendentsii i perspektivy razvitiia [Labor in the digital economy. Russia: trends and prospects for development]. Ezhegodnik. Vyp. 13 / RAN. INION. Otd. nauch. sotrudnichestva; Otv. red. V.I. Gerasimov – Ch. 1. – M. – P. 629– 633. (In Russ.)

8. Zelentsova, L.S., Khakimov, A.A. (2017) Innovatsionno-tekhnologicheskoe razvitie proizvodstva na baze intellektualizatsii protsessov. Zarubezhnyi opyt [innovative and technological development of production on the basis of process intellectualization. Foreign experience] // Vestnik universiteta. – № 12. – P. 44-49. (In Russ.)

9. Zemtsov S., Barinova V., Semenova, R. (2019) Riski tsifrovizatsii i adaptatsiia regional'nykh rynkov truda v Rossii [Risks of digitalization and adaptation of regional labor markets in Russia] // Forsait [Foresight]. – T. 13. – № 2. – P. 87– 89. (In Russ.)

10. Koznov, A.B. (2018) Vliianie tsifrovizatsii na rynok truda [Influence of digitalization on the labor market] // Ekonomika i biznes: teoriia i praktika [Economics and business: theory and practice]. – № 2 – P. 177-179. (In Russ.)

11. Konovalova, T.L. (2019) Rossiiskii rynok truda v usloviiakh tsifrovoi transformatsii [Russian labor market in the conditions of digital transformation] // Professional'naia orientatsiia [Professional orientation]. – № 2. – P. 15– 20. (In Russ.)

12. Liutov, N.L. (2018) Distantsionnyi opyt evropeiskogo soiuza i problemy pravovogo regulirovaniia v Rossii [Remote work: the experience of the European Union and the problematic aspects of its legal status in Russia] // Lex Russica. – № 10 (143). – P. 30– 39. (In Russ.)

13. Senokosova, O.V. (2018) Vozdeistvie tsifrovizatsii na rynok truda Rossii [Impact of

digitalization on the Russian labor market] // Ekonomika i biznes: teoriia i praktika [Economics and business: theory and practice]. – № 10(2). – P. 81– 83. (In Russ.)

14. Sizova, I.L., Khusiainov, T.M. (2017) Trud i zaniatost' v tsifrovoi ekonomike problemy rossiiskogo rynka truda [Labor and employment in the digital economy: the problems of the Russian labor market] // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta [Vestnik of Saint Petersburg University]. – T.10. – № 4. – P. 376 – 396. (In Russ.)

15. Skliar, M.A., Kudriavtseva, K.V. (2019) Mirovoi rynok truda pod vliianiem tsifrovizaii [World labor market under the influence of digitalization] // Mezhdunarodnyi zhurnal gumanitarnykh i estestvennykh nauk [International journal of humanities and natural sciences]. – T. 1. – № 7. – P. 29 – 30. (In Russ.)