

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

Конкурентоспособность работников на российском рынке труда в условиях цифровой трансформации

Научный руководитель – Артамонова Марина Вадимовна

Иваненко Мария Николаевна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра экономики труда и персонала, Москва, Россия

E-mail: mar.nik.ivanenko@gmail.com

В условиях цифровой трансформации остро стоит вопрос о необходимости повышения уровня цифровых навыков как фактора конкурентоспособности работников в связи с сильным ростом использования цифровых технологий. По данным исследования Vodafone Institute, 85% респондентам необходимы цифровые навыки в их работе, однако 56% работников считают, что им недостаёт необходимых цифровых навыков либо их цифровые навыки нуждаются в развитии для будущей работы. [The Tech Divide, 2019]

Под цифровыми навыками в широком смысле понимают способность локализовать, организовывать, понимать, развивать, создавать и распространять информацию, используя цифровые технологии на разных уровнях компетенции. [European Commission, 2017]

Цифровые компетенции более широкое понятие, включающее в себя цифровые навыки. И цифровые навыки, и цифровые компетенции напрямую влияют на уровень конкурентоспособности работников в условиях цифровой трансформации.

Один из путей повышения уровня цифровых навыков работников - путь государственных программ, которые закладывают законодательную, информационную и мотивационную базу.

Одна из целей государственной программы «Цифровая экономика Российской Федерации», утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р., - повысить конкурентоспособность на глобальном рынке и отраслей, и экономики Российской Федерации в целом. [Цифровая экономика Российской Федерации, 2017]

Автором систематизированы направления государственной программы, каждое из которых ставит свои цели и задачи для достижения показателей к 2024 году. Все направления государственной программы в той или иной степени оказывают влияние на цифровые навыки и тем самым на конкурентоспособность работников. Два из пяти направления связаны напрямую с человеческим капиталом: «Кадры и образование» и «Формирование исследовательских компетенций и технологических заделов».

Благодаря государственной программе «Цифровая экономика Российской Федерации» с 2018 года автономная некоммерческая организация реализует программу «Цифровая экономика» для обеспечения продуктивного диалога государства и бизнеса. [Цифровая экономика, 2019] Существует большая база кейсов её применения в российских компаниях. Автором были отобраны кейсы, связанные с человеческим капиталом, проанализированы и классифицированы в зависимости от результатов по итогам применения Программы.

В заключение будут отмечены основные тренды, связанные с развитием цифровых навыков и компетенций в Российской Федерации.

Источники и литература

- 1) Правительство Российской Федерации. (2017) Цифровая экономика Российской Федерации. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPg u4bvR7M0.pdf>
- 2) Цифровая экономика России. (2019) Цифровая экономика. URL: <https://data-economy.ru/>
- 3) European Commission. (2017) E-skills for the 21st century: fostering competitiveness, growth and jobs. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52007DC0496>
- 4) Vodafone Institute. (2019) The Tech Divide. URL: https://www.vodafone-institut.de/wp-content/uploads/2019/01/The_Tech_Divide_Industry_and_Employment_.pdf