

Павлова В.В.,

Ведущий научный сотрудник Научной школы «Теория и технологии менеджмента»,
доцент кафедры теории менеджмента и бизнес-технологий Российский экономический
университет им. Г.В. Плеханова, к.э.н., доцент

РОЛЬ ЦИФРОВЫХ ПЛАТФОРМ НА РЫНКЕ ТРУДА В ЭПОХУ ГЛОБАЛЬНЫХ ПЕРЕМЕН

В современных социально-экономических и сложившихся геополитических условиях, перед Россией в полный рост стали проблемные вопросы развития отечественного рынка труда. Международная ситуация настоятельно диктует российской экономике активный переход на фундаментальное формирование прежде всего материального производства.

Основная задача заключается в выяснении каким образом именно материальный базис в современных условиях создаст полноценный экономический «скелет», на основе которого Россия создаст необходимые условия для социального процветания своего населения. Целевая установка на национальный промышленный базис должна определять и главнейшую цель на данном историческом этапе – создание полноценных, отвечающих современным научно-техническим требованиям мирового уровня рабочих мест. Эти рабочие места обеспечат экономически активному населению материальную, социальную и моральную уверенность в сегодняшнем и завтрашнем дне. На основе материального производственного базиса будет активно развиваться и сфера обращения, создавая новые рабочие места в торговле и сфере услуг. Также переориентация российской экономики на импортозамещение и с западных контрагентов на восточные, потребует иного подхода к качеству самой занятости, профессионально-квалификационной структуре и созданию соответствующих рабочих мест.

Для решения столь грандиозной задачи первостепенное значение будет играть создание и эффективное влияние цифровых платформ на качество занятости. Современная многоплановая государственная и бизнес ситуация создаёт множество угроз, связанных прежде всего с активизацией внешнего недружественного воздействия проамериканских настроенных государств. Именно в сфере цифровых технологий отечественной экономике придётся принять и преодолеть серьёзные вызовы как профессионального, технологического, так и управленческого характера.

В сжатые сроки необходимо будет в корне перестроить парадигму формирования направлений занятости, которая включает в себя и профессиональную подготовку всех уровней, и перестройку программных цифровых платформ, привязку и адаптацию их к материально-технической базе, определяющей качество и направления занятости. Кроме того, необходимо будет разработать концепцию, парадигму и реализационный механизм выявления и использования всех имеющихся возможностей обеспечения полной занятости экономически активного населения в различных областях государственного, коммерческого и некоммерческого секторов национальной экономики России. Необходимо так же отметить, что управление общественным воспроизводством, а также организация субъектно-объектных отношений, все более приобретают цифровые базисные черты.

Сегодняшняя реальность – это информатизация, диджитализация, развитие беспроводной связи, социальные сети, интернет вещей, биотехнологии, мобильные и облачные технологии, машинное обучение, робототехника и многое другое, что охватывает все сферы жизнедеятельности национальной и мировой экономики. Цифровой трансформации подвергается как производственная, так и социально-трудовая занятость. Масштабные изменения в системе трудовых отношений проявляются в широком распространении новых форм

организации трудовой деятельности, в модификации функций объектно-субъектных отношений в сфере труда, основанных на формировании цифровой экосистемы.

Информация и инновационные коммуникации стали важнейшим источником взаимодействия между работником и работодателем. В таких условиях развиваются новые системы ценностей, видоизменяются формы управления человеческим капиталом, формируются инновационные модели взаимоотношений работодателя и работника. Всё чаще возникают новые формы занятости. Эти формы принято называть неустойчивой занятостью. Одной из таких новых форм неустойчивой занятости является платформенная занятость. Платформенная занятость позволяет массово выводить работников за пределы законодательно определенных трудовых отношений.

Платформенные формы организации предлагают большой категории работников самостоятельно искать заказы через электронную платформу, Интернет, не оформляя с ними официальных трудовых отношений и не признавая их своими сотрудниками. Это вызывает обостренную конкуренцию как на российском рынке труда в целом, так и среди работников организаций в частности. Например, они вынуждены перерабатывать и покрывать многие издержки работы за свой счет. Проходить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за свои средства после основной работы. Потребителям не гарантируются безопасность предоставляемых услуг, а компания-платформа не несет ответственность за их качество.

В настоящее время оценка масштабов распространения платформенной занятости в мире трудновыполнимая задача и попытки ее решения опираются на разрозненные данные выборочных обследований населения и официальной статистики занятости, которые не позволяют собирать достоверную и непротиворечивую информацию. В частности, в

России попытка оценки платформенной занятости была проведена НИУ ВШЭ в 2021 г. на основе глубинного интервью

Неустойчивая и платформенная занятость подробно разработаны как зарубежными (К. Поланьи, З. Бауман, У. Бек, Р. Сеннет, Л.Ф. Воско, Э.А. Каллеберг, Г. Стэндинг и др.), так и российскими учеными (В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, Р. П. Колосова, В.Н. Бобков¹, Т.О. Разумова, В.В. Радаев, Е.В. Устюжанина, Н.А. Волгин, И.Д. Котляров, П.В. Бизюков, О.В. Вередюк, Е.А. , Локтюхина Н.В., Черных², А.В. Шевчук, А.И. Мастеров и др.), а также находятся в сфере интересов зарубежных исследователей и крупных международных организаций: Eurofound, McKinsey Global Institute³, OECD, VCG⁴, European Parliament.

Основные проблемы и результаты по данной проблеме, которые рассматриваются в научно-практическом плане в настоящее время: безопасность и этика занятости, доход и трудовые льготы, продолжительность рабочего времени и баланс между рабочей и личной жизнью, стабильность занятости и социальная защита, социальный диалог, повышение квалификации и профессиональное обучение, отношения в сфере занятости и трудовая мотивация, индекс качества труда, возможности трудоустройства, неприемлемая работа, адекватный заработок и продуктивная работа, приемлемая продолжительность рабочего времени, стабильность и безопасность труда, сочетание работы и личной жизни, справедливое обращение в сфере занятости. безопасная трудовая среда, социальная защита, социальный диалог и отношения на рабочем месте, экономический и социальный контекст достойного труда, индекс качества труда и его составляющие, качество заработка,

¹ Бобков В.Н., Черных Е.А. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости // Мир новой экономики. 2020. № 14 (2). С. 6–15. DOI: 10.26794/2220-6469-2020-14-2-6-15

² Локтюхина Н.В., Черных Е.А. Динамика и качество платформенной занятости в эпоху коронавируса: вызовы для России // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Т. 16. № 4. С. 80–95. DOI: 10.19181/lsprr.2020.16.4.7

³ Independent Work: Choice, Necessity and the Gig Economy. McKinsey Global Institute, 2016.

⁴ Independent Work: Choice, Necessity and the Gig Economy. McKinsey Global Institute, 2016.

распределение прибыли, безопасность на рынке труда, качество рабочей среды, экономический и социальный контекст достойного труда.

Таким образом, в настоящее время целесообразно сосредоточить внимание на выявлении современных и перспективных форм и видов организации как традиционного, так и платформенного труда в российских социально-экономических реалиях. Через призму перспектив развития страны с использованием методологических подходов, экономико-математических моделей и социально-психологических методов разработать и предложить научные и практические подходы к формированию эффективной занятости экономически активного населения России с учётом современных условий. Кроме того, перед нами стоит научно-практическая задача найти способы разрешения социально-экономических противоречий, проанализировать изменения в качества занятости, предложить возможные пути развития российского производственного потенциала и предложить пути формирования стабильного национального общества. Мы рассматриваем новую ситуацию в сфере труда между полюсами его интеграции и дезинтеграции, автономии и взаимодействия, квалификации и некомпетентности, устойчивости и нестабильности трудовых отношений и их проекции на общество в России при применении цифровых технологий и платформ.