

Минева О.К., Минева В.С., Летичевская В.Е.
ТРАНСФОРМАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ
РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКОВ ТРУДА И ОБРАЗОВАНИЯ
В ЦИФРОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Минева Оксана Карловна, доктор экономических наук, профессор
ФГБОУ ВО «Астраханский государственный университет», Россия

E-mail: okmineva@rambler.ru

Тел.: 8 (851) 224 66 30

Минев Владислав Сергеевич, магистрант

ФГБОУ ВО «Астраханский государственный технический университет», Россия

E-mail: minev98@icloud.com

Тел.: 8 (851) 224 66 28

Летичевская Виктория Евгеньевна, магистрант

НИУ «Высшая школа экономики», филиал в г. Санкт-Петербург, Россия

E-mail: Viki-Letich98@yandex.ru

Глобальное проникновение цифровых инструментов в повседневную жизнь диктует существенное изменение подходов определения требований к специалистам настоящего и будущего. Высокая скорость изменений технологий и тотальная алгоритмизация типовых задач существенно сокращают список традиционных профессий и формируют условия для возникновения технологической безработицы. Значимой проблемой для всех субъектов рынка труда выступает естественная трансформация моделей их взаимодействия между собой. Немаловажную роль здесь играет сокращение временного лага продолжительности технологической волны. Это напрямую влияет на тенденции развития рынков реального сектора экономики, образования и труда. Кроме того, кардинальные преобразования ожидают и парадигму государственного управления рынками труда и образования. Высокая прозрачность границ национальных рынков труда, развитие on-line образования диктуют требования по синхронизации подходов к моделям государственного управления данными сферами. В рамках данной статьи нами проведена работа по выявлению предпосылок трансформации существующей парадигмы взаимодействия субъектов рынка труда и предложены меры по безотлагательной синхронизации работы правительств разных государств с целью нивелирования возможных негативных последствий цифровизации экономики.

Ключевые слова: рынок труда, рынок образования, государственная политика, цифровая реальность, субъекты рынка труда, технологическая безработица.



Для цитирования: Минева О.К., Минева В.С., Летичевская В.Е. Трансформация государственной политики регулирования рынков труда и образования в цифровой реальности современного общества // Новые технологии. 2020. Вып. 1(51). С. 108-114. DOI: 10.24411/2072-0920-2020-10111

Mineva O. K Minev V. S. Letichevskaya V.E.

TRANSFORMATION OF STATE POLICY FOR REGULATING LABOR AND EDUCATION MARKETS IN THE DIGITAL REALITY OF MODERN SOCIETY

Mineva Oxana Karlovna, Doctor of Economics, professor
FSBEI of HE «Astrakhan State University», Russia
E-mail: okmineva@rambler.ru

Minev Vladislav Sergeevich, a master student
FSBEI of HE «Astrakhan State Technical University»,
E-mail: minev98@icloud.com

Letichevskaya Victoria Evgenyevna, a master student
SRI «Higher School of Economics», a branch in Saint Petersburg, Russia
E-mail: Viki-Letich98@yandex.ru

Global penetration of digital tools into everyday life dictates a significant change in approaches to defining requirements for specialists of the present and future. High speed of technological changes and total algorithmization of typical tasks significantly reduce the list of traditional professions and create conditions for the emergence of technological unemployment. A significant problem for all subjects of the labor market is the natural transformation of models of their interaction with each other. Reducing the time lag of a technological wave duration plays an important role here. This affects directly the development trends of the real economy, education, and labor markets. In addition, the paradigm of state management of labor and education markets is expected to undergo radical changes. High transparency of the borders of national labor markets and development of on-line education dictate the need to synchronize approaches to models of public administration in these areas. In the framework of this article we have identified the prerequisites for transforming the existing paradigm of interaction between labor market actors and have proposed measures for immediate synchronous work of governments of different states in order to offset possible negative consequences of digitalization of the economy.

Keywords: labor market, education market, state policy, digital reality, labor market subjects, technological unemployment.

For citation: Mineva O. K Minev V. S. Letichevskaya V.E. Transformation of state policy for regulating labor and education markets in the digital reality of modern society // *Novye Tehnologii*. 2020. Issue 1(51). P. 108-114. DOI: 10.24411/2072-0920-2020-10111

Остановить технологический прогресс невозможно – именно он является залогом прогрессивного развития человечества. Человечество успешно пережило пять технологических волн и уже стоит на пороге шестой. Современный мир все сильнее поглощается технологиями disruption, которые существенно и безвозвратно меняют представление людей о реальности, будущем и перспективах личностного развития. Государственная политика привыкла к плавному процессу смены технологических укладов мировой экономики. В XIX веке Н. Кондратьев выдвинул гипотезу, что ее развитие идет волнообразно и источником этого возмущения являются технологические циклы. Средняя продолжительность отдельного цикла составляет около пятидесяти лет. Первые четыре волны можно объединить в одну, так называемую, индустриальную революцию, продолжительность которой около 200 лет (приблизительно с 1770-1970 гг.),

а вот последующие волны, объединяемые в, так называемую, информационную революцию, уже существенно короче – менее 50 лет. Новая шестая волна имеет очень важную особенность – она существенно короче предыдущих (около 30 лет), что ставит под большой вопрос возможность адаптации государств, рынков труда и образования к новым реалиям. Современный временной лаг в рамках традиционной парадигмы Кондратьева уменьшился практически на 40%.

В условиях крайне высокой скорости изменения технологического уклада цифровой экономики, неустойчивости требований и высокой неопределенности компетенций новых цифровых профессий, большой проблемой выступает изменение паттернов поведения государства, что требует существенного пересмотра применяемых ранее технологий работы со всеми участниками рынка. Ранее существовавший полувековой лаг продолжительности технологического уклада, позволял правительствам стран, национальным рынкам труда и образования успевать адаптироваться или максимально снижать негативные последствия технологического развития для национальных экономик. Существенное же сокращение продолжительности современной технологической волны, нарушает привычную для человечества модель временного отклика на последствия глобальной цифровизации во всех сферах жизни.

По исследованиям К. Фрея и М. Осборна, в США под натиском роботизации к 2033 году исчезнут более 47% рабочих мест по сравнению с 2018 годом, в Германии – 35%, в Японии – 21%, России до 30%. По данным Всемирного банка, в Китае к 2033 году эта доля может составить до 77% [1]. Деловой журнал «Инвест-Форсайт» на своих страницах опубликовал результаты осмысления «Будущего труда», используя итоги аналитической обработки имеющихся статистических прогнозов, мнений экспертов, аналитиков, консалтинговых агентств и правительств разных стран [2]. В результате исследования, выявлены тенденции, которые существенно настораживают своими выводами о грядущем быстром высвобождении работников, занимающих сферы деятельности, которые связаны с регламентируемыми и легко алгоритмируемыми процессами. Ожидается высвобождение в основном среднего класса. Вместе с тем, специалисты HR понимают, что оставшиеся работники в обмен на гарантию занятости, согласятся на снижение заработной платы. Не сразу, но с течением времени это приведет к «вымыванию» среднего класса в мире.

Правительства всех стран мира, несомненно, будут проводить политику сохранения имеющихся и создания новых рабочих мест, но «вынужденная» государством занятость только на время отсрочит ужесточение проблемы «лишних» работников. Глобальный вызов государствам всего мира заключается в том, что момент и запас времени на преобразование национальных рынков труда будет упущен, и, по прогнозам аналитиков, правительства смогут компенсировать не более 50% вытесненных рабочих мест. Особенно уязвимыми окажутся лица после 40 лет, жители малых и средних городов, а также регионы, ранее выступавшие аутсорсерами крупных компаний (ввиду дешевизны рабочей силы).

Современное общество должно осознать, что нас ждет кардинальная смена парадигмы образования. Высшее образование уже не будет формировать специалиста будущего в учебных классах, оно, скорее всего, будет оттачивать универсальные навыки и умения, дающие конкурентные преимущества специалистам и позволяющие им быстрее адаптироваться к высоко конкурентной среде. Распределенное образование, использующее

весь цифровой сервис, кастомизацию и тиражирование учебного контента, станут самыми востребованными. Вместе с тем, если изменение рынков образования, доступности инфраструктуры учебных заведений, финансовых и людских ресурсов будет запаздывать, то образование перестанет быть социальным лифтом, позволяющим заявлять перспективным членам общества о себе, вне зависимости от принадлежности к тому или иному социальному слою [3].

В рамках традиционных образовательных программ, в учебных заведениях осваивают hard skills навыки, предполагающие использование левого полушария мозга, развития IQ. Все образовательные стандарты, процедура текущего и итогового контроля знаний, аккредитационная экспертиза нацелены на выявление уровня формирования именно этих навыков. Hard skills навыки могут быть измерены посредством тестов, тренажеров, экзаменов и т.д. Для hard skills существуют подтверждающие сертификаты и дипломы о том, что специалист ими обладает. Профессиональные знания, подкрепляемые hard skills, остаются неизменными вне зависимости от компании, в которой трудоустроивается выпускник. Специалисты считают, что до 35% базовых навыков (hard skills) будут не востребованы новым рынком труда.

Цифровизация социума и трудовой инфраструктуры все больше вытесняет у современной молодежи навыки межличностного взаимодействия, однако, именно они могут стать конкурентными преимуществами специалиста будущего. Поэтому сегодня наряду с hard skills, необходимо развивать у специалиста будущего soft skills, предполагающие развитие правого полушария мозга, EQ. Именно soft skills называют универсальными (надпрофессиональными) компетенциями, так как именно эти неосознанные навыки помогают взаимодействовать работникам в процессе творческого поиска решений нестандартных задач [4, 5].

Правительства всех стран формируют, так называемые, Атласы профессий будущего. Атлас сформирован с учетом технологических, социальных и экономических изменений, стратегических планов развития ведущих компаний, позволяющих формировать стратегические конкурентоспособные отраслевые «Карты будущего мира бизнеса». Парадигма его составления и введенные в его перечень профессии будущего, несомненно, верны. В то же время встает вопрос, а готовы ли наши учебные заведения, бизнес, социум, инфраструктура к подготовке этих востребованных специалистов будущего. И, еще один вопрос, а куда девать высвобождаемый персонал? Мы же понимаем, что переучить их в рамках перспективных профессий практически нереально. Можно пойти по пути, который, отчасти, изложен в Атласе новых специальностей и переобучать средний класс, так называемым, универсальным навыкам, дающим конкурентные преимущества специалистам и позволяющим им быстро адаптироваться к высококонкурентной среде, но где те методики, те тьюторы, та доступная инфраструктура, которая может помочь человеку в 35-50 лет пройти это обучение и найти свое место на рынке труда будущего.

На наш взгляд, сегодня можно прогнозировать, что наступает эра получения основного дохода не от трудовых доходов, а от капитала. Это все будет снижать покупательскую способность населения, вызывать постоянное недовольство масс, что в случае с повышением доли прекариатов в обществе может привести как к общественной депрессии, так и к активным противоправным действиям.

В связи с этим, возникает насущная проблема проведения на уровне государства политики по изменению не только сознания, но и паттернов поведения на рынке труда граждан и всех участников трудовых отношений. Последние десятилетия уже ознаменовались сменой сознания наемных работников в части отхода от вертикального восприятия успешности формирования карьеры и правильности долгосрочного закрепления на одном рабочем месте в сторону высокой мобильности и поливариативности карьеры.

Общество и люди должны осознать, что только они ответственны за свое будущее. Элитное образование, получаемое в самых престижных вузах, через 4-6 лет обучения «на выходе» является, как правило, уже устаревшим. Правительству и профсоюзам следует более открыто говорить с населением о необходимости личной ответственности за свое трудовое будущее.

Большая ответственность сегодня лежит на профсоюзных организациях, которые должны отстаивать права наемных работников, не допуская оппортунистического отношения людей к своему будущему.

Правительства некоторых стран рассматривают сегодня вопрос о сокращении рабочей недели под предлогом повышения значимости для современного человека потребности общения с детьми, семьей, социумом. Но, если взглянуть на эту проблему шире, то можно заметить и следующие аргументы: сокращение доступных рабочих мест, рост продолжительности жизни человека, увеличение пенсионного возраста, рост дефицита средств пенсионных фондов. Действительно, правительство и субъекты трудовых отношений могут договориться о сокращении продолжительности рабочей недели при сохранении текущего уровня доходов, но тогда все стороны должны закрепить документально, какие ожидаются потенциальные бонусы от этого нововведения для макроэкономики. Например, работники должны будут изучать на бесплатных цифровых образовательных площадках курсы, повышающие общую цифровую грамотность граждан, формирующие soft skills, принимать участие в волонтерстве и т.д.

Вопрос создания и внедрения программы адаптации сознания и паттернов поведения субъектов трудовых отношений сегодня уже перезрел. Головы наших сограждан переполнены некими цифровыми вызовами, но не начата системная работа по нивелированию возможных негативных тенденций будущих рынков труда и образования.

Как показал проведенный анализ прогноза развития рынков труда и образования, основная роль в адаптации граждан к будущим реалиям принадлежит государству. Именно государство (в лице правительств стран) в условиях резкого сокращения временных лагов технологических укладов и существенного изменения подходов к требуемым эффективному работнику компетенциям, должно проводить взвешенную политику по изменению паттернов поведения всех субъектов рынка труда и образования, персонификацию их ответственности за собственное будущее.

Литература:

1. Как роботы заменят людей [Электронный ресурс]. URL: <http://www.tadviser.ru>.
www.tadviser.ru/index.php/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F:%D0%9A%D0%B0%D0%BA_%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%BD%D1%8F%D1%8E%D1%82_%D0%BB%D1%8E%D0%B4%D0%B5%D0%B9. (Дата обращения: 20.01.2020).

2. Будущее рынка труда: Эволюция HR и образования [Электронный ресурс]. URL //https://mirbis.ru › proud› invest-forsait: https://www.if24.ru/rynok-truda-posle-2020/. (Дата обращения: 20.01.2020).

3. Developing and Leveraging Human Capital Resource to Promote Service Quality: Testing a Theory of Performance / Aryee S. [et al] // *Journal of Management*. 2016. Vol. 42(2). P. 480-499.

4. Fulmer I.S., Ployhart R.E. Our Most Important Asset: A Multidisciplinary/Multilevel Review of Human Capital Valuation for Research and Practice // *Journal of Management*. 2014. Vol. 40(1). P. 161-192.

5. Human Capital Is Dead; Long Live Human Capital Resources! / Ployhart R.E. [et al] // *Journal of Management*. 2014. Vol. 40(2). P. 371-398.

Literature:

1. How robots will replace humans [Electronic resource]. URL: http://www.tadviser.ru.www.tadviser.ru/index.php/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F:%D0%9A%D0%B0%D0%BA_%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%BD%D1%8F%D1%8E%D1%82_%D0%BB%D1%8E%D0%B4%D0%B5%D0%B9. (Date of access: 20.01.2020).

2. The future of the labor market: The evolution of HR and education [Electronic resource]. URL //https://mirbis.ru ›proud› invest-forsait: https://www.if24.ru/rynok-truda-posle-2020/. (Date of access: 20.01.2020).

3. Developing and Leveraging Human Capital Resource to Promote Service Quality: Testing a Theory of Performance / Aryee S. [et al] // *Journal of Management*. 2016. Vol. 42 (2). P. 480-499.

4. Fulmer I.S., Ployhart R.E. Our Most Important Asset: A Multidisciplinary / Multilevel Review of Human Capital Valuation for Research and Practice // *Journal of Management*. 2014. Vol. 40 (1). P. 161-192.

5. Human Capital Is Dead; Long Live Human Capital Resources! / Ployhart R.E. [et al] // *Journal of Management*. 2014. Vol. 40 (2). P. 371-398.