



НАУЧНАЯ СТАТЬЯ
УДК 316

DOI: 10.18287/2782-2966-2023-3-3-96-106

Дата поступления: 01.07.2023
рецензирования: 23.08.2023
принятия: 29.09.2023

И.Л. Сизова

Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
E-mail: sizovai@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5656-0670>

Н.С. Орлова

Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
E-mail: orloka135t@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4018-2940>

Е.Д. Елагина

Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
E-mail: st098982@student.spbu.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8602-3470>

Цифровая компетентность сотрудников: современные реалии и запросы работодателей

Аннотация: статья посвящена анализу цифровой трансформации рынка труда через призму цифровых компетенций. В первом пункте представлен теоретически обзор цифровых компетенций в современном мире. В условиях цифровой экономики появляются новые профессии, происходит пересмотр системы образования с акцентом на непрерывность образовательного процесса и обучения в течение всей жизни, что особо актуально в контексте вовлечения трудоспособных лиц старших возрастов в цифровую среду. Скоростные процессы цифровизации становятся общим вызовом для системы образования и государства, бизнеса и самих работников. На определенном этапе встает вопрос о том, как работодатели воспринимают происходящие изменения и каковы требования современных российских работодателей к цифровым компетенциям сотрудников. На основании современных теоретических идей о процессах цифровизации экономики и общества авторы изучили мнения работодателей в отношении цифровых знаний и умений сотрудников. Результаты социологического исследования представлены во втором пункте. Авторы пришли к выводу, что в реальной экономике возрастает значимость цифрового капитала и культуры сотрудников, однако само понимание «цифрового капитала» не является устойчивым. Это выражается в изменении требований к работникам, в необходимости разработки новой системы мотивации сотрудников к труду и обучению, а в целом – в создании адекватных институциональных условий для развития трудовых сил страны.

Ключевые слова: компетенции работников; рынок труда; цифровизация экономики; представления работодателей.

Цитирование: Сизова И.Л., Орлова Н.С., Елагина Е.Д. Цифровая компетентность сотрудников: современные реалии и запросы работодателей // Семиотические исследования. Semiotic studies. 2023. Т. 3, № 3. С. 96–106. DOI: <http://doi.org/10.18287/2782-2966-2023-3-3-96-106>.

Благодарности: статья выполнена при финансовой поддержке РФФ, проект № 23-28-00011 «Дефицит компетенций работников на открытых дистанционных рынках труда в условиях социально-экономической неопределенности».

Информация о конфликте интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

© Сизова И.Л., 2023 – доктор социологических наук, профессор Факультета социологии, Санкт-Петербургский государственный университет, 199034, Российская Федерация, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7–9.

© Орлова Н.С., 2023 – аспирантка факультета социологии, Санкт-Петербургский государственный университет, 199034, Российская Федерация, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7–9.

© Елагина Е.Д., 2023 – аспирантка факультета социологии, Санкт-Петербургский государственный университет, 199034, Российская Федерация, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7–9.

SCIENTIFIC ARTICLE

I.L. Sizova

Saint Petersburg State University,
Saint Petersburg, Russian Federation
E-mail: sizovai@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5656-0670>

N.S. Orlova

Saint Petersburg State University,
Saint Petersburg, Russian Federation
E-mail: orloka135t@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4018-2940>

E.D. Elagina

Saint Petersburg State University,
Saint Petersburg, Russian Federation
E-mail: st098982@student.spbu.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8602-3470>

Digital competence of employees: modern realities and the requests of employers

Abstract: the article is devoted to the analysis of the digital transformation of the labor market through the prism of digital competencies. The first and second sections provide an overview of digital competencies in the modern world. In the conditions of the digital economy, new professions are emerging, the education system is being revised with an emphasis on the continuity of the educational process and learning throughout life. This is especially relevant in the context of involving able-bodied older people in the digital environment. High-speed digitalization processes are becoming a common challenge for the education system and the state, business and employees themselves. At a certain stage, the question arises about how employers perceive the changes taking place and what are the requirements of modern Russian employers for digital competencies of employees. Based on the mentioned theoretical ideas, the authors conducted a sociological study of the attitude of employers to digital competencies of employees, the results of which are presented in the second section. The authors came to the conclusion that the importance of digital capital of employees is increasing, but the "digital capital" itself is undergoing constant changes. This is expressed in an ever-expanding list of "basic" digital skills.

Key words: competence of employees; labor market; digitalization of the economy; employers' views.

Citation: Sizova, I.L., Orlova, N.S., Elagina, E.D. (2023), Digital competence of employees: modern realities and the requests of employers, *Semioticheskie issledovanija. Semiotic studies*, vol. 3, no. 3, pp. 96–106, DOI: <http://doi.org/10.18287/2782-2966-2023-3-3-96-106>.

Acknowledgments: the article was prepared with the support of the Russian Science Foundation, project No. 23-28-00011 «Deficit of competencies of workers in open remote labor markets in conditions of socio-economic uncertainty».

Information about conflict of interests: authors declare no conflict of interests.

© Sizova I.L., 2023 – Doctor of Sociology, Professor of the Faculty of Sociology, Saint Petersburg State University, 7-9, Universitetskaya nab., St.-Petersburg, 199034, Russian Federation.

© Orlova N.S., 2023 – Postgraduate Student of the Faculty of Sociology, Saint Petersburg State University, 7-9, Universitetskaya nab., St.-Petersburg, 199034, Russian Federation.

© Yelagina E.D., 2023 – Postgraduate Student of the Faculty of Sociology, Saint Petersburg State University, 7-9, Universitetskaya nab., St.-Petersburg, 199034, Russian Federation.

Введение

Цифровизация труда – многоплановый процесс, связанный с развитием и внедрением в современную экономику множества разнообразных средств и инструментов (роботизация, коммуникация, информатизация, автоматизация и т.д.), позволяющих значительно сократить издержки на производство продукции и обеспечить рост результативности и эффективности труда. Кроме того, цифровизация труда понимается как многомерная концепция, обозначающая, помимо внедрения и использования многообразных технологий и их оценки, еще глубокие социальные изменения, происходящие в трудовой сфере общества. Хотя в настоящее время концепция цифровизации труда широко распространена и значительно влияет на исследования в области труда и занятости, все же необходимо учитывать, что труд и занятость меняются под воздействием комплекса факторов. В России влияние на труд и занятость оказывают серьезные внешние шоки, к которым относится пандемия covid-19, СВО, экономические кризисы и санкции зарубежных стран.

Цифровизация труда является не только широким, но и длительным процессом. Помимо самого труда, она охватывает многие сферы жизни, в частности, систему профессионального образования, государственное управление, бизнес-модели, повседневную жизнь. С другой стороны, едва ли современную экономику и общество можно назвать полностью оцифрованными. Это приводит к тому, что в принятии решений о цифровизации (в том числе и в требованиях к работникам) менеджмент исходит из прагматических целей. Для экономических акторов цифровизация имеет значение только в том случае, если это приводит к ускорению трудовых процессов, сокращению издержек на труд, большей эффективности и рентабельности деятельности. Кроме того, во многом цифровизация труда для предприятий связана с наличием инвестиционных средств, со степенью технического оснащения и зависит от того, насколько цифровые средства и инструменты адаптированы к текущим бизнес-процессам.

В целом, данный дискурс способствует развитию нового направления в изучении цифровизации труда, в рамках которого авторы стремятся показать появление новых аспектов и трудовых практик. Так, в литературе обсуждаются практики менеджмента, часто негативно оцениваемые, например, возникновение новых форм насилия над трудом и эксплуатации (тема «цифрового контроля» (Юдина 2022)), или речь идет об ухудшении условий труда (Рукинов 2019) и интенсификации труда работников (Побиянская, Кипервар 2019). Вместе с тем отмечаются положительные результаты, например, связанные с организацией дополнительного обучения работников, возник-

новением большей ответственности со стороны менеджмента за знания и навыки персонала. Такие практики и их распространение влияют на процесс модернизации сферы труда и занятости.

Целью данной статьи является попытка раскрыть существенные аспекты текущей цифровизации труда на базе оценок работодателей. В фокусе внимания авторов из всего комплекса возможностей находятся проблемы изменений в профессиональных знаниях и поведении работников в связи с ростом требований по цифровой грамотности и компетентности современных работников. В статье анализируется, как воспринимают работодатели поведение своих сотрудников на предмет их способности развить в себе качества, востребованные в цифровой экономике, и насколько сами организации и фирмы стремятся обеспечить себе компетентных специалистов. Предлагаемый в статье авторский подход содержит разделение цифровых компетенций трудящихся на две основные группы: 1) пользовательские компетенции (могут подразделяться на базовые и специализированные) и 2) профессиональные. Если к «профессиональным цифровым компетенциям» относятся знания и навыки, необходимые профильным специалистам для обслуживания информационно-коммуникационных систем, то «пользовательские цифровые компетенции» включают повседневные навыки использования ИКТ, применяемые также в трудовой деятельности и в процессе обучения.

1. Значение цифровых компетенций на рынке труда и в системе занятости населения

В настоящее время все еще не существует универсального определения «цифровых компетенций XXI века». Современные знания, умения и навыки скорее основаны на концепциях и тревогах общества знаний и информационного общества (Anderson 2008). Зарубежные авторы рассматривают цифровые компетенции в контексте критических навыков, включающих информационную и медиаграмотность (González-Pérez, Ramírez-Montoya 2022). Такое широкое восприятие приводит к тому, что помимо собственно владения технологиями, необходимыми для выполнения конкретной работы и продвижения будущей карьеры, предлагается обрести эвристические знания. Например, использование технологий в информационной среде приводит к тому, что работники должны быть способны распознавать, находить, оценивать и эффективно использовать информацию (Saranto, Novenga 2004).

Вместе с тем цифровые навыки и компетенции выходят сегодня на передний план в общем дискурсе о навыках, необходимых для успешного трудоустройства и осуществления трудовой деятельности (Сухомлин, Зубарева, Якушин 2017). В

целом, в литературе и в практике часто выделяются блоки (Ларионов, Шереметьева, Горшкова 2021), а также отдельные востребованные компетенции (Кондратюк 2018). Однако, чтобы указать на актуальные компетенции в современных условиях, стоит определить, какие из них считаются востребованными в современном мире. Исследователи прежде всего основываются на критерии вклада определенных цифровых компетенций в производительность труда и тех цифровых средствах, которые используются на рабочих местах (Карапетян, Сизова, Бакаев 2020). Кроме того, под конкретными цифровыми навыками часто понимается владение офисным пакетом (например, Microsoft Office) и использование сети Интернет, а также готовность получить необходимые знания для анализа, выбора и осмысления данных. Практический опыт показывает, что в настоящее время подавляющее большинство рабочих мест требует от сотрудников использование ИКТ. По данным Европейской комиссии (European Commission, 2023), прогнозируется, что к 2030 году не менее 80 % взрослого населения должно обладать базовыми цифровыми навыками. Таким образом, очень быстро цифровые знания и навыки становятся «сквозной компетенцией» (OECD 2016). Это означает, что на современном этапе базовой цифровой грамотностью должны владеть все трудящиеся без исключения.

Много внимания среди исследователей уделяется новому феномену «цифровой восприимчивости» (digital agility). В общем виде «цифровая восприимчивость» характеризуется как основа для накопления и освоения цифровых навыков и компетенций, она отражает степень согласия и готовности сотрудников обучаться новым цифровым знаниям и навыкам, а также обуславливает их отношение к цифровым технологиям и способности применять их в своей работе (Беляцкий, Подупейко 2019). Этот же факт обновленного отношения к цифровым компетенциям как к новой антропологической способности человечества подчеркивается в работах, повествующих о развитии «цифровой культуры» труда (Сизова, Карапетян, Орлова 2022) в новом обществе, основанном на инкорпорировании культурного капитала в капиталистические отношения и образ жизни людей (Реквиц 2022).

В Российской Федерации с 2019 года действует Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (2019). Она направлена на ускоренное внедрение цифровых технологий в экономику и социальную сферу. Однако, несмотря на активную работу со стороны государства и прочное вхождение цифры во все сферы жизни, далеко не все современные российские работники обладают необходимым уровнем цифровых компетенций. Данные российских исследований

показывают, что у населения присутствует отставание в освоении компетенций в области цифровой грамотности (Карапетян, Сизова, Бакаев 2020). Также отмечается, что большинство россиян не стремятся повышать востребованные на рынке труда знания и навыки, поскольку с ними не связан уровень их доходов (Гимпельсон 2018; Сизова, Русакова, Александрова 2022). По данным НИУ ВШЭ (ИСИЭЗ, 2020), в России в 2020 году уровень владения цифровыми навыками был ниже, чем в европейских странах. 55 % россиян имели только базовый набор владения цифровыми навыками. Авторы исследований отмечают особенно низкий уровень владения цифровыми компетенциями среди лиц старше 45 лет. Вместе с тем пандемия covid-19 привела к значительному улучшению ситуации. Согласно исследованию НАФИ (НАФИ, В России выросла доля людей с продвинутым уровнем цифровой грамотности 2023), в 2022 году уровень цифровых компетенций россиян вырос: сократилась доля россиян с начальным уровнем цифровой грамотности до 2 %, выросла доля россиян с продвинутым уровнем (29 % россиян демонстрируют отличные знания и компетенции в этой сфере, в 2020 году эта доля составляла 27 %).

Таким образом, значение цифровой компетентности работников в последние годы продолжает расти, в особенности увеличивается количество рабочих мест требующих знания как минимум базовых цифровых навыков, что связано с цифровизацией средств труда. Важной задачей становится повышение лояльности населения к новым технологиям и стремления их использования в работе. Однако в России, несмотря на проводимую работу со стороны государства, уровень цифровых компетенций трудящихся еще недостаточно высок. Все усилия по развитию компетентности не приводят к искомому результату, т.е. устойчивому развитию, росту благосостояния, технологической независимости. Скорее, текущая ситуация заключается в том, что работодатели недовольны уровнем компетентности работников. Между отдельными группами работников и сферами деятельности растет неравенство, которое затрагивает даже лиц с одинаковым уровнем квалификации. В данных условиях работодатели вынуждены адаптироваться к процессам цифровизации и выдвигать новые требования к соискателям. На этой стороне также существуют значительные сложности, прежде всего, в оценках самого цифрового капитала работников и потенциальных соискателей на должности, что приводит как к игнорированию части трудящихся, так и к неадекватному росту конкуренции высоко дефицитных трудовых ресурсов.

2. Методология и результаты исследования оценки работодателями цифровизации труда и цифровой компетентности сотрудников

С целью изучения оценок работодателей процесса цифровизации труда и цифровой компетентности современных работников авторами проведено исследование с использованием качественной стратегии.

Объектом исследования выступили российские работодатели. Выборочная совокупность включает работодателей (частично представленных руководителями – 23 %), являющихся представителями разных отраслей (культуры, образования, производства, медицины, ЖКХ, торговли, финансов, страхования, ИТ, бытовых услуг населению) и сфер экономики (государственной и частной).

Всего опрошено 13 респондентов. Все респонденты на момент опроса проживали и работали в г. Санкт-Петербурге (табл. 1).

текстов интервью выступили открытое и осевое кодирование, тематический и дискурс-анализ.

Материалы интервью позволили проанализировать дискурсы и практики работодателей в условиях цифровизации труда. Всего было выделено *четыре ключевых темы*, оказавших наибольшее влияние на ход и результаты интервью:

1) Востребованность цифровых компетенций на предприятиях.

2) Влияние цифровых компетенций на производительность труда сотрудников.

3) Обучение и стимулирование цифровых компетенций сотрудников.

4) Цифровой капитал работников.

Востребованность цифровых компетенций на предприятиях

Анализ интервью показал, что работодатели в 2020-е гг. продолжают активно внедрять цифровые технологии в трудовые процессы. При этом большинство работодателей отмечает, что цифровые

Таблица 1

Сведения о респондентах

Information about respondents

Table 1

№	Пол	Возраст	Занимаемая должность	Сфера деятельности
1	Мужской	66 лет	Декан факультета	Наука и образование
2	Мужской	45 лет	Зам. председателя комитета по труду и занятости населения	Региональные органы власти
3	Женский	55 лет	Зам. директора по концертной деятельности	Дополнительное образование
4	Мужской	60 лет	Советник председателя комитета по труду и занятости	Региональные органы власти
5	Мужской	45 лет	Зам. начальника департамента корпоративного кредитования акционерного банка	Банковская сфера
6	Мужской	50 лет	Владелец сети частных медицинских клиник	Медицина
7	Мужской	51 год	Управляющий производством хлебобулочной продукции	Общепит
8	Мужской	47 лет	Директор (совладелец) строительной фирмы	Строительство
9	Мужской	62 года	Генеральный директор управляющей компании	ЖКХ
10	Мужской	42 года	Директор ИТ-компании	ИТ-сфера
11	Женский	35 лет	Руководитель кадастрового отдела	Кадастровый учет
12	Мужской	56 лет	Технический директор	Химическое производство
13	Женский	22 года	Администратор магазинов	Ритейл

Период проведения основной серии интервью – ноябрь-декабрь 2021 г. Общее время интервью составило 9 часов. Все данные записывались на аудионосители и расшифровывались дословно. Объем транскриптов составил 46 408 семантических единиц. Способы проведения интервью – личная встреча, онлайн-интервью, беседа по телефону. Качественный анализ текстовых материалов проведен в программном пакете Atlas.ti, контент-анализ – в программе NVivo. Основными методами качественного исследования корпуса

технологии активно использовались еще до пандемии, но именно вынужденное и широкое использование удаленного режима работы оказалось тем триггером, который способствовал быстрому и часто принудительному стимулированию сотрудников к освоению дополнительных цифровых навыков. Таким образом, в целом, цифровизация рассматривается работодателями в настоящее время как вынужденный, но необратимый процесс, которому необходимо подчиниться и следовать. Это касается как сотрудников, так и самих бизнесменов:

«Цифровизация будет идти даже без нашей воли, мы все идём туда и противостоять этому процессу бессмысленно и глупо» (Работодатель, образовательная организация);

Неумолимое движение цифровизации труда приводит в действие механизм перманентного наращивания спроса на цифровые навыки и компетенции среди работодателей. Вместе с тем, именно в условиях пандемии стал действительно ощутимым для всех без исключения значительный дефицит цифровых навыков трудящихся. В отсутствие должной базы (цифровых средств и навыков), предприятиям пришлось без подготовки и быстрыми темпами перестраиваться на рельсы «цифровой экономики»:

«Первоначально возникали трудности, когда мы сели в локдаун, и мы должны были начать работать через дистанционные системы. Пришлось осваивать всё «с лёта» (Работодатель, образовательная организация)

Некоторые различия существуют в оценках цифровых технологий у представителей бизнеса и государственных структур. Если для государственных структур часто цифровизация труда означает процесс, осуществляемый «сверху», то в бизнесе цифровизация выглядит, скорее как саморегулирование, при котором принимаются во внимание интересы всех вовлеченных сторон:

«Проблема внедрения агрегаторов [в том], что пациенты сами записываются на прием.

Можно записаться к терапевту, к семейному врачу. А если записываться к специалисту? Например, к проктологу. Вот что проктологу с ним делать? Технологии в нашей стране не надо просто всем раздавать» (Работодатель, владелец сети частных медицинских клиник).

Включение владения цифровыми компетенциями в требования к соискателям вакансий становится повсеместным явлением. В зависимости от должности, специфики работы и ее сложности, работодатели дифференцированно подходят к описанию того, что они хотят. К базовым цифровым навыкам, как правило, они относят знание ПК, опорных программ, умение пользоваться смартфоном:

«Если мы привлекаем нового сотрудника, у нас это указано в объявлении, что необходимо владеть и знать на базовом уровне офис, и они обязаны иметь, разумеется, смартфон» (Работодатель, сфера строительства);

«Если человек не может воспользоваться компьютером, то мы его просто не берем» (Работодатель, владелец сети частных медицинских клиник).

По мере усложнения труда и роста его специфики становятся все более востребованными углубленные познания в сфере информационных технологий:

«Если я буду говорить, что маркетолог или социолог без умения и навыков работы именно с большими данными, в т.ч. на уровне, пусть базовом, но программиста, то его никто не возьмёт на работу» (Работодатель, государственный сектор).

Особенность современной ситуации в управлении цифровыми знаниями и умениями работников состоит в том, что если цифровые компетенции напрямую влияют на трудоустройство работников, то в то же самое время абсолютно не связаны с принимаемыми работодателями решениями по увольнению сотрудников и по размеру заработной платы. Увольнение и уровень заработной платы в компаниях зависят от опыта сотрудника и его профессиональной квалификации, то есть от других компетенций. Почему-то считается, что трудоустроенный работник способен в процессе своей работы непроизвольно повышать эти навыки, поэтому никаких стимулов со стороны работодателя не требуется. Возможно также, что цифровые навыки воспринимаются как такие, к которым человек, проживающий в цифровом мире, должен стремиться по умолчанию:

«Вообще-то, каждый человек за себя отвечает: надо ему или не надо свои знания повышать в той или иной сфере» (Работодатель, строительная компания).

В целом, кандидат без цифровых навыков, имеет очень мало шансов на трудоустройство на вакансии, не связанные с физической работой. В настоящее время большинство вакансий содержит требования к использованию ПК и офисной техники. Однако за наличие более продвинутых цифровых компетенций работодатели доплачивать не готовы.

Влияние цифровых компетенций на производительность труда сотрудников

Это тем более странно, поскольку работодатели в интервью отмечают, что развитие и распространение цифровых технологий ускоряет и упрощает трудовые процессы, тем самым увеличивая производительность труда:

«Скорость обмена данными намного выше, чем раньше и, соответственно, быстрее реакции на всякие ситуации, проблемы и решения. Это все помогает» (Работодатель, управляющая компания);

«Если ты хорошо разбираешься в цифровых средствах связи, технологиях, это тебе помогает работать и быстрее выполнять какие-то задачи, меньше тратить на это времени» (Работодатель, строительная компания).

Приведенные цитаты помогают понять, что работодатели представляют себе влияние цифровых технологий на труд как фактор, скорее помогающий только самим сотрудникам проще выполнять свою работу. О повышении производительности

труда, которое таким образом происходит, умалчивается. Скорее всего, работодатели просто не имеют возможности оценить в объективных величинах влияние цифровых технологий на рост производительности труда. Кроме того, перманентно возникающие внешние факторы и шоки в последние годы не предоставляют удобного случая оценить возрастание прибыли. Поэтому работодатели признают пока только рост объёма работы и увеличение/диверсификацию круга задач, которые может выполнять конкретный сотрудник с использованием цифровых средств:

«Кто пользуется цифровыми технологиями, гораздо больше выполняют» (Работодатель, ЖКХ);

«Подготовка презентации — очень часто уже сами себе все готовят, а не отдают кому-то дизайнеру и организации. Получается так, что большое количество функций, именно технических, оно не уходит в компьютер, оно накладывается на исполнителя в плюс» (Работодатель, государственный сектор).

Одной из существенных тем, связанных с цифровизацией труда, является изменение классических представлений о рабочем графике (5/2, с понедельника по пятницу) и стирание временных и пространственных границ трудовой деятельности:

«Вопрос, что уже считается трудом, что считается работой, потому что ключевое, что изменилось — люди не приходят по гудку заводской трубы к 7 утра и не уходят в 3 часа дня, отработав 8 часов на конвейере или у станка и т.д., а начинают работать где-то из дома» (Работодатель, государственный сектор).

Современный сотрудник при помощи цифровых средств и системы удаленных подключений может находиться на связи без перерыва. Это понимают работодатели, оценивая распространение работы за границы официально установленного рабочего времени. Однако еще не настал момент для новой, количественной оценки такого труда:

«В 2013 году я был на мероприятии очень далеко от всех источников цивилизации, и мне на телефон пришло письмо по работе, и я понял, что всё, на этом принципиальный какой-то пласт изменился. С одной стороны, это очень большая цифровая несвобода, потому что до этого было [так]: вы закончили работу, вы ушли, и в экстренном случае вам по домашнему телефону звонят и говорят, надо выйти. Сейчас этот процесс бесконечен. Вам в любое время могут написать сообщение» (Работодатель, государственный сектор).

Помимо сказанного, существенным ускорителем рабочих процессов является цифровая коммуникация, которая, по мнению работодателей, страдает от серьезных недостатков. Их основная претензия заключается в том, что удаленная комму-

никация не позволяет полностью удовлетворить запрос на эффективное взаимодействие сотрудников, как это происходит при живом общении. Данной позиции прежде всего придерживаются те работодатели, у которых бизнес выстроен на общении: образование, медицина, сфера обслуживания и т.д.:

«Удалённо — это хорошо, с моей точки зрения, для решения определённых задач, и очень недостаточно для решения других задач. Деловое совещание — конечно, общение — конечно, переговоры с коллегами и обсудить что-то, ну в общем, это даже неплохо. Но абсолютно заменить вот этим, это живое общение — невозможно» (Работодатель, образовательная организация).

Таким образом, выявляется существенная недооценка работодателями влияния цифровых компетенций и навыков сотрудников на производительность труда. Этому необходимо учиться, в том числе уделять внимание обучению сотрудников и поощрять их стремления повышать свои знания. Всеобщее распространение методик учета экономических эффектов — это, скорее всего, дело не ближайшего будущего. Однако уже сейчас выражены проблемы, которые способны снизить удовлетворенность трудом и демотивировать сотрудников. Если данные вопросы не регулировать, то будут умножаться неформальные практики, которые снизят положительное влияние цифровых компетенций трудящихся в новой экономике.

Обучение и стимулирование цифровых компетенций сотрудников

Именно пандемия во многом подтолкнула развитие цифровых навыков у населения. В условиях распространения удаленной работы большинство работодателей были вынуждены начать обучать своих сотрудников необходимым цифровым компетенциям для продолжения нормальной работы:

«Всё это было организовано, причём фактически в обязательном порядке, был экзамен, нужно его сдать в формате общения с компьютером» (Работодатель, образовательная организация).

Вместе с тем работодатели, указывая на факты отсутствия на рынке труда «готовых специалистов», все-таки признают необходимость в обучении сотрудников на рабочем месте:

«Если еще не так давно мы искали готового специалиста. Мы с ним заключили трудовой договор, и он пошел выполнять работу, ему понадобится до полугода на акклиматизацию в коллективе, но при этом он уже может работать с первого дня. Сейчас эта картина очень сильно изменилась. Во-первых, готового персонала на рынке нет. Надо быть готовым, что его под нужды конкретного работодателя надо доучить, подготовить» (Работодатель, государственный сектор).

Причины изменений в подготовке специалистов с точки зрения работодателей заключаются

не столько в пандемии, сколько в быстром устаревании знаний и навыков на фоне технологического прогресса:

«Получается, что [необходим] процесс дообучения, подготовки, обновления навыков, потому что они устаревают с ужасающей скоростью. Те программные решения или технологии, которые были, даже если они принципиально не изменились, очень сильно изменились с точки зрения интерфейса, особенностей и прочего» (Работодатель, ИТ).

В этой связи возрастает значимость удержания в организации опытных и обученных сотрудников. Их подготовка для полноценной реализации трудовых задач связана с серьезными временными и финансовыми затратами для организации. Поэтому на современном рынке труда ценность таких работников многократно возрастает:

«Прежде чем мой сотрудник войдет в рабочую колею и начнет приносить пользу, мне нужно потратить на это как минимум полтора года. Полтора года он доходит до кондиции и таким образом обрывает всей этой структурой, чтобы уже выйти в свободное плавание. Получить ту нагрузку, которая должна быть. Это очень серьезные временные и в том числе и финансовые вложения. Поэтому постоянной чехарды кадров у нас нет» (Работодатель, сфера строительства).

Некоторые трудности во внедрении новых технологий в трудовую деятельность работодатели связывают с сопротивлением российских сотрудников, их нежеланием осваивать новые средства труда:

«Все новое внедряется достаточно тяжело, и этому идет активное сопротивление. Это в принципе присуще русскому или российскому характеру, мне кажется. Сопротивляться новому и как-то находиться в своих привычных, стандартных рамках, и бояться за них выйти и не хотеть этого делать» (Работодатель, сфера общественного питания).

Работодатели выделяют следующие способы мотивации сотрудников: денежная мотивация; возможность карьерного роста; интересные задачи; повышение внутренней мотивации сотрудника (любовь к работе, ценность труда, отношение к работе как к призванию). Самым главным фактором внешней мотивации работодатели называют материальное стимулирование:

«В этом мире мотивация одна. Финансы» (Работодатель, банковский сектор).

Однако большинство работодателей все еще полагаются на привычные нормы и не развивают программы дополнительного поощрения работников при переходе к цифровым средствам или при работе в пандемию.

Сталкиваясь с дефицитом цифровых компетенций большинство работодателей работают над

внедрением системы наставничества. По сути, она начинает возрождаться в России, причем часто на низовом уровне, т.е. с учетом действительных потребностей реального бизнеса. Так, в интервью руководители описывали, как они привлекают к обучению сотрудников тех, кто владеет ключевой технологией. Однако поскольку речь идет не о специальных профессиональных знаниях или базовых универсальных навыках, то этот процесс разворачивается с трудом и требует системного подхода:

«У нас наставничество, но, кстати, есть сотрудники, которые не очень как-то хотят внедрять знания. Им просто лень, ну, типа, удобнее сказать, чем...действовать, как было раньше» (Работодатель, кадастр).

Скорость появления новых технологий и их обновления вызывает необходимость постоянного обновления и модернизации цифровых навыков работников. Данный процесс связывает экономических акторов в единое целое и возникает общая задача обучения кадров. Она становится общим вызовом для правительства, вузов, бизнеса. Для подготовки специалистов, соответствующих запросам динамично меняющегося рынка труда, требуются не только современные образовательные программы, но и большая вовлеченность работодателей в этот процесс.

Цифровой капитал работников

Цифровая компетентность сотрудников, по мнению работодателей, во многом зависит от их личностных качеств, половозрастных характеристик и от отношения к цифровым технологиям (в том числе от цифровой восприимчивости). Особенно выраженной проблема дефицита цифрового капитала является для старших поколений работников. Они в меньшей степени используют цифровые технологии не только в работе, но и в повседневной жизни. Только под давлением необходимости в работе, тяжело и сопротивляясь, в этой группе происходит освоение элементарных навыков ИКТ:

«Когда человек говорит «я в этом ничего не понимаю, не хочу, мне и так нормально. Зачем это нужно» (Работодатель, строительство);

«Говорят так: «я не пользуюсь, у меня этого нет». Но надо завести «ящик», надо начать им пользоваться, надо что-то менять в этой жизни. «Зачем? Мне и так хорошо» (Работодатель, ЖКХ).

Мы сталкиваемся с проблемой различий в стартовом цифровом капитале работников, что особо актуально в вопросе интеграции в цифровую экономику сотрудников старших возрастов, а также с точки зрения решения вопроса о том, где и как современный работник должен овладевать цифровыми знаниями и умениями. Даже когда речь идет только об элементарных цифровых компетенци-

ях, возможен рост дискриминации, например, на основе разных материальных возможностей российских семей обеспечить детям условия для их изучения. Хотя работодатели понимают и поднимают вопросы неравенства доступа, они считают, что решение этой проблемы не находится в зоне их ответственности:

«Для такого подхода нужны компьютер, техника определенная, доступ в интернет. Естественно, те, у которых нет изначальных условий, им сложнее в данном случае» (Работодатель, государственный сектор).

В современных условиях рынка труда возраст сотрудника является значимой характеристикой. Работодатели, не стесняясь, высказывают свои предпочтения о принятии на работу молодых работников:

«Мы не берем сотрудников старше определенного возраста, так и пишем в объявлениях – возраст 25-35 лет. Но всеравно звонят 55-летние регулярно» (Работодатель, строительство).

Как раз одной из причин отказа в трудоустройстве пожилым является их плохое взаимодействие с цифровыми технологиями. Иногда такая убежденность работодателей связана больше не с реальной ситуацией, а с наличием стереотипного мышления:

«Так как мы даем хорошие зарплаты людям, у нас компетентные люди работают. Не приходится к нам работать 70-летняя бабушка, которая не умеет компьютером пользоваться» (Работодатель, сфера общественного питания);

«После сорока пяти, и особенно женщины, не очень хотят как-то внедрять и изучать» (Работодатель, ЖКХ);

«Во многих компаниях до сих пор работают сотрудники, которым за 50 лет, у которых кнопки телефоны, полное отсутствие каких-либо электронных средств связи, они не пользуются ничем» (Работодатель, строительство).

Как известно, эйджизм в трудоустройстве относится не только к пожилым, но и к молодым работникам. Некоторые работодатели объявляют их «легкомысленными ходочами за зарплатой», готовыми легко менять работу, выдавая себя за специалистов, хотя, как правило, трудового опыта и достаточных знаний в большинстве случаев не хватает. Такие практики молодежи на рынке труда серьезно порицаются, поскольку затраты работодателей на удержание сотрудника со временем только возрастают:

«Это значит, что я взял человека, молодого парня или там девушку, они не мыслят категориями лояльности, у них уровень осознанности достаточно низкий, у них в голове чего – экспертиза, компетенции, заработная плата. Так вот мы их взяли, в них вложились, они считают уже себя экспертами, на хедхантер повесили резюме,

им дали денег в два раза больше, они ушли» (Работодатель, ИТ).

Влияние цифровизации и технологического процесса в целом также негативно отражается на возможностях занятости женщин как наиболее слабой группы на рынке труда. В современности это выражается достаточно курьезно, поскольку работодатели вместо действительных причин апеллируют к стереотипам:

«Женщины умеют уходить в декрет. Поэтому ни на одну ответственную должность я девушку в детородном возрасте не буду брать.

Даже если она не собирается рожать, у нее есть дети. Они ухаживают за детьми, уходят на больничные, я теряю сотрудников. Я буду давать им менее ответственные работы. С точки зрения влияния на общий процесс» (Работодатель, техническая служба).

Заключение

Цифровизация затрагивает все фундаментальные основы жизни, в том числе и сферу труда и занятости. Здесь она выражается в повышении значимости цифровой компетентности сотрудников и более требовательном отношении к этому ресурсу со стороны руководящего менеджмента. В настоящее время цифровые навыки в том или ином виде необходимы практически в каждой сфере трудовой деятельности. Цифровизация способствует трансформации характера и содержания современной работы, поэтому овладение цифровыми компетенциями связывается с процессом непрерывного обучения (lifelong learning) и формированием так называемого цифрового мышления у трудящихся. Лежащий в основе такого мышления цифровой капитал становится важным элементом процесса образовательной социализации трудящихся и на этом основании требует инвестиций со стороны государства, самих работников и предприятий/фирм. Однако, как показали результаты исследования, основная нагрузка в развитии цифрового капитала легла на плечи трудящихся, которые вынуждены в условиях внешних шоков (пандемии) и растущих требований со стороны рынка труда интенсивно овладевать новыми цифровыми знаниями и навыками. Особенно наличие усилий по обретению цифровых компетенций требуется работнику при трудоустройстве, тогда как на рабочих местах большинство рисков и издержек принадлежит предприятию/работодателю. Так, сталкиваясь с дефицитом цифровых навыков сотрудников, бизнес занимается обучением своего персонала своими силами. Как следует из материалов исследования, менеджмент в настоящее время испытывает значительную потребность в формировании системы наставничества, однако, подобные положительные процессы тормозит извечная слабость российского бизнеса (нехватка средств на инвестиции).

Способность человека к занятости в цифровой экономике России ослабляется сильными практиками дискриминации (по полу и возрасту). На этом основании женщины, наиболее молодые и пожилые сотрудники сталкиваются с двойными ограничениями: они вынуждаются всегда доказывать потенциальному работодателю свою «особую» компетентность.

Вместе с тем со временем меняется само понимание «цифрового капитала». Постепенно расширяются списки «базовых» цифровых навыков, востребованных на рынке труда. Кроме того, цифровой капитал дифференцируется в зависимости от квалификации его носителя и сложности выполняемой работы. Укореняясь в структуре общего образовательного капитала современного работника, цифровая компетентность приводит к тому, что, помимо выполнения узко профессиональных обязанностей, современный работник должен овладевать новыми функциями, ранее выполнявшимися профильными сотрудниками или отделами.

Распространение цифровых технологий и средств коммуникации приводит к увеличению производительности труда и расширению пространства и времени работы. Одновременно возрастают нагрузки, объемы труда и диверсифицируются трудовые задачи. Особенно усиливается нагрузка на молодое поколение сотрудников, которое в большей степени владеет новыми технологиями.

Проблема соответствия цифровых компетенций сотрудников запросам современных работодателей не потеряет своей актуальности еще долгое время. Цифровая восприимчивость, мышление и культура являются данностью этого мира и будут еще больше востребованы в будущем. Цифровая экономика развивается в форме комплексного феномена, которому требуются адекватные образование и институциональные условия. Однако образовательная система в силу своей инертности не в состоянии удовлетворить все запросы рынка труда. Помимо растущей вовлеченности организаций и фирм в процессы обучения сотрудников, необходимы значительные образовательные реформы в области переподготовки и повышения квалификации трудящихся. Развитие цифровой экономики предполагает разработку новой системы мотивации самих сотрудников к освоению новых технологий труда и к росту индивидуальной ответственности каждого за свои способности к обеспечению занятости.

Источники фактического материала

НАФИ. В России выросла доля людей с продвинутым уровнем цифровой грамотности: <https://nafi.ru/analytics/v-rossii-vyros-la-dolya-lyudey-s-prodvinutym-urov-nem-tsifrovoy-gramotnosti/?ysclid=ljq3gunr56465158973> (дата обращения: 17.06.2023).

Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации»: https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858/?utm_referer=https%3a%2f%2fyandex.ru%2f (дата обращения 15.06.2023).

НИУ ВШЭ. Уровень владения цифровыми навыками в России и странах ЕС: <https://issek.hse.ru/news/377859466.html?ysclid=ljq3ds2hwj169727412> (дата обращения 15.06.2023).

European Commission. Digital skills and jobs coalition: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-skills-coalition> (дата обращения 15.06.2023).

OECD. (2016). New skills for the digital economy: Measuring the demand and supply of ICT skills at work. OECD Digital Economy Papers, no. 258(258), pp. 1–140.

«Atlas.ti» - система анализа неструктурированных данных (<https://atlasti.com>)

«NVivo» - аналитическая система для анализа данных (<https://lumivero.com/products/nvivo/>)

Библиографический список

Anderson, R.E. (2008), Implications of the information and knowledge society for education, *International handbook of information technology in primary and secondary education*, pp. 5–22.

González-Pérez, L.I. and Ramírez-Montoya, M.S. (2022), Components of Education 4.0 in 21st century skills frameworks: systematic review, *Sustainability*, vol. 14, to. 3, pp. 1–33, DOI: <https://doi.org/10.3390/su14031493>.

Saranto, K. and Hovenga, E.J.S. (2004), Information literacy – what it is about? Literature review of the concept and the context, *International Journal of Medical Informatics*, vol. 73, no. 6, pp. 503–513.

Беляцкий Н.П., Подупейко А.А. Цифровые трансформации управления персоналом. 2019. № 4 (135). С. 24–30.

Гимпельсон В.Е. Возраст, производительность, заработная плата / Препринт WP3/2018/07. Серия WP3 Проблемы рынка труда. Москва: ВШЭ, 2018. 66 с.

Карапетян Р.В., Сизова И.Л., Бакаев М.А. Параметры роста цифровых компетенций у занятого населения (пример Санкт-Петербурга) // Вестник Института социологии. 2020. Т. 11. №. 1. С. 113–136. DOI: <https://doi.org/10.19181/vis.2020.11.1.629>.

Кондратюк Т.В. Четвертая промышленная революция: какие компетенции необходимы сотрудникам? // Стратегические решения и риск-менеджмент. 2018. №. 3 (108). С. 66–79.

Ларионов В.Г., Шереметьева Е.Н., Горшкова Л.А. Цифровая трансформация высшего образования: технологии и цифровые компетенции // Вестник Астраханского государственного техни-

ческого университета. Серия: Экономика. 2021. № 2. С. 61–69. DOI: <https://doi.org/10.24143/2073-5537-2021-2-61-69>.

Побиянская А.В., Кипервар Е.А. Влияние цифровизации на качество использования рабочего времени // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 3. С. 1169–1178. DOI: <https://doi.org/10.18334/et.6.3.41079>.

Реквиц А. Общество сингулярностей. О структурных изменениях эпохи модерна / Пер. с нем. Т.Ю. Адаменко, И.Г. Соколовской. Москва, Берлин: DirectMESIA, 2022.

Рукинов М.В. Риски цифровизации экономики для социально-трудовых отношений в России // Цифровая экономика: проблемы и перспективы развития. 2019. С. 434–439.

Сизова, И.Л. Русакова М.М., Александрова А.А. Рынок труда соискателей и трения в поиске работы на современных онлайн-платформах // Экономическая социология. 2022. Т. 23. № 5. С. 45–77. DOI: <https://doi.org/10.17323/1726-3247-2022-5-45-77>.

Сизова, И.Л., Карапетян Р.В., Орлова Н.С. Особенности цифровизации труда современных российских работников // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2022. Т. 171. № 5. С. 231–256. DOI: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.5.2246>.

Сухомлин В.А., Зубарева Е.В., Якушин А.В. Методологические аспекты концепции цифровых навыков // Современные информационные технологии и ИТ-образование. 2017. Т. 13. № 2. С. 146–152. DOI: <https://doi.org/10.25559/SITITO.2017.2.253>.

Юдина М.А. Цифровой контроль труда – вызов времени // Государственное управление. Электронный вестник. 2022. № 92. С. 42–56. DOI: <https://doi.org/10.24412/2070-1381-2022-92-42-56>.

References

Anderson, R.E. (2008), Implications of the information and knowledge society for education, *International handbook of information technology in primary and secondary education*, pp. 5–22.

González-Pérez, L.I. and Ramírez-Montoya, M.S. (2022), Components of Education 4.0 in 21st century skills frameworks: systematic review, *Sustainability*, vol. 14, no. 3, pp. 1–33, DOI: <https://doi.org/10.3390/su14031493>.

Saranto, K. and Hovenga, E.J.S. (2004), Information literacy – what it is about? Literature review of the concept and the context, *International Journal of Medical Informatics*, vol. 73, no. 6, pp. 503–513.

Byalyatsky, N.P. and Podupeyko, A.A. (2019), Digital transformations of personnel management, no. 4 (135), pp. 24–30.

Gimpelson, V.E. (2018), *Age, productivity, wages*, Preprint WP3/2018/07. WP3 series Labor market Problems, HSE, Moscow.

Karapetyan, R.V., Sizova I.L., Bakaev M.A. (2020), Current and expected parameters of digital competence growth in the employed population (the example of St. Petersburg), *Bulletin of the Institute of Sociology*, vol. 11, no. 1, pp. 113–136, DOI: <https://doi.org/10.19181/vis.2020.11.1.629>.

Kondratyuk, T.V. (2018), The Fourth Industrial Revolution: what competencies do employees need? *Strategic decisions and risk management*, no. 3 (108), pp. 66–79.

Larionov, V.G., Sheremetyeva, E.N., Gorshkova, L.A. (2021), Digital transformation of higher education: technologies and digital competencies, *Bulletin of the Astrakhan State Technical University. Series: Economics*, no. 2, pp. 61–69, DOI: <https://doi.org/10.24143/2073-5537-2021-2-61-69>.

Pobiyanskaya, A.V. and Kipervar, E.A. (2019), The impact of digitalization on the quality of working time use, *Labor economics*, vol. 6, no. 3, pp. 1169–1178, DOI: <https://doi.org/10.18334/et.6.3.41079>.

Reckwitz, A. (2022), *Society of Singularities. About the structural changes of the Modern era* Transl. from German by T.Y. Adamenko, I.G. Sokolovskaya, Directmedia, Moscow, Berlin.

Rukinov, M.V. (2019), Risks of digitalization of the economy for social and labor relations in Russia, *Digital economy: problems and prospects of development*, pp. 434–439.

Sizova, I.L., Karapetyan, R.V., Orlova, N.S. (2022), Features of the Digital Work Culture of Modern Russian Workers, *Public opinion monitoring: economic and social changes*, vol. 171, no. 5, pp. 231–256, DOI: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.5.2246>.

Sizova, I.L., Rusakova, M.M., Alexandrova, A.A. (2022), The job seekers market and the frictions of finding jobs on online platforms, *Economic Sociology*, vol. 23, no. 5, pp. 45–77. DOI: <https://doi.org/10.17323/1726-3247-2022-5-45-77>.

Sukhomlin, V.A., Zubarova, E.V., Yakushin, A.V. (2017), Methodological aspects of the concept of digital skills, *Modern information technologies and OT-education*, vol. 13, no. 2, pp. 146–152, DOI: <https://doi.org/10.25559/SITITO.2017.2.253>.

Yudina, M.A. (2022), Digital labor control- the challenge of time, *Public Administration. Electronic Bulletin*, no. 92. pp. 42–56, DOI: <https://doi.org/10.24412/2070-1381-2022-92-42-56>.

Submitted: 01.07.2023

Revised: 23.08.2023

Accepted: 29.09.2023