



EDN MPEQPF

Научная статья

УДК 331+316

<https://doi.org/10.22394/2079-1690-2024-1-1-143-149>

Человеческие ресурсы в условиях цифровой экономики

Александр Васильевич Попов¹, Дмитрий Валерьевич Кротов²,
Сергей Иванович Самыгин³

¹Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия, alvpopov@sfedu.ru

^{2,3}Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), Ростов-на-Дону, Россия

²serq1952@mail.ru

³d537798@gmail.com

Аннотация. В статье рассматривается изменение человеческих ресурсов, обусловленное цифровизацией экономики. Выделены эффекты цифровизации рынка труда, которые трансформируют подход к пониманию человеческих ресурсов. Рассмотрен подход, в рамках которого цифровая экономика и экономика знаний связываются в одну систему, поскольку именно знания и цифровые компетенции играют ключевую роль для сотрудника в условиях современного рынка труда. Отмечено, что меняются не только запросы к сотруднику, но и к самой организации со стороны сотрудника или соискателя. Выделены основные принципы развития человеческих ресурсов. Рассмотрено понятие гиг-экономики, развивающейся в результате цифровизации, а также некоторые из рисков для организаций и сотрудников, возникающие в результате развития новых форматов взаимодействия сотрудников и работодателей.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, цифровая экономика, цифровизация, развитие человеческих ресурсов, гиг-экономика, экономика знаний, рынок труда

Для цитирования: Попов А. В., Кротов Д. В., Самыгин С. И. Человеческие ресурсы в условиях цифровой экономики // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2024. № 1. С. 143–149. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2024-1-1-143-149>. EDN MPEQPF

Problems of Economics

Original article

Human resources in the digital economy

Alexander V. Popov¹, Dmitry V. Krotov², Sergey I. Samygin³

¹Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia, alvpopov@sfedu.ru

^{2,3}Rostov State University of Economics, Rostov-on-Don, Russia

²serq1952@mail.ru

³d537798@gmail.com

Abstract. The article examines the change in human resources caused by the digitalization of the economy. The effects of digitalization of the labor market are highlighted, which transform the approach to understanding human resources. An approach is considered in which the digital economy and the knowledge economy are linked into one system, since it is knowledge and digital competencies that play a key role for an employee in the conditions of the modern labor market. It is noted that not only requests to the employee are changing, but also to the organization itself from the employee or the applicant. The basic principles of human resource development are highlighted. The concept of a gig economy developing as a result of digitalization is considered, as well as some of the risks for organizations and employees arising from the development of new formats of interaction between employees and employers.

Keywords: human resources, digital economy, digitalization, human resource development, gig economy, knowledge economy, labor market

For citation: Popov A. V., Krotov D. V., Samygin S. I. Human resources in the digital economy. *State and Municipal Management. Scholar Notes*. 2024;(1):143–149. (In Russ.). <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2024-1-1-143-149>. EDN MPEQPF

Введение. Цифровые трансформации технологической сферы влекут за собой изменения во всех остальных сферах, в том числе, в социальной и экономической, что меняет содержание понятия «человеческие ресурсы» и их роль в экономике, перешедшей на цифровой уровень. Человеческие ресурсы (далее – ЧР) и инновации становятся центральными источниками цифровизации экономики. Изменение места и роли человека в экономической системе приводит к необходимости исследования изменений требований к работникам и, как следствие, вопросов управления, преобразований в системе образования и профессиональной подготовки [1]. Цифровая экономика отличается тем, что ее особым ресурсом становятся знания, осваиваемые и генерируемые человеком, а конкурентные преимущества становятся нематериальными. Эти факторы определяют важность развития ЧР.

Если раскрыть влияние цифровизации на рынок труда, то можно выделить следующие эффекты, которые идут друг за другом словно по цепочке:

- снижение количества рабочих мест за счет автоматизации и роботизации;
- потребность в меньшей рабочей силе для создания одной единицы ценности;
- в новых отраслях рабочие места так же создаются медленнее;
- снижение ценности ручного труда;
- повышение привлекательности и доходности творческих и умственных профессий;
- изменение системы профессиональных навыков и компетенций, актуальных на рынке труда;

- развитие гиг-экономики [2].

Это определяет актуальность исследований трансформации ЧР, подходов к их развитию и управлению в условиях цифровой экономики.

Теоретико-методологическое обоснование. Для понимания содержания цифровой экономики, обратимся к стратегии развития информационного общества РФ 2017–2030 гг., в рамках которой цифровая экономика определяется как: «деятельность, в которой ключевыми факторами производства являются данные, представленные в цифровом виде, а их обработка и использование в больших объемах, в том числе непосредственно в момент их образования, позволяют по сравнению с традиционными формами хозяйствования существенно повысить эффективность, качество и производительность в различных видах производства, при хранении, продаже, доставке и потреблении товаров и услуг»¹.

Как уже было отмечено выше, цифровая экономика тесно связана со знаниями, что помещает в одну систему цифровую экономику и экономику знаниевую. Существует подход, в рамках которого экономика знаний рассматривается в качестве постиндустриальной, цифровой, инновационной и глобальной сетевой экономики, находясь на этапе конвергенции экономики знаний и цифровой экономики [3].

Результаты исследования. В условиях цифровой экономики развитие ЧР связано с развитием знаний и цифровых компетенций, повышение уровня которых напрямую влияет на инновационное развитие организации [4, 5].

В условиях цифровой экономики большее значение приобретают не количественные характеристики человеческих ресурсов, а качественные – например, способность к адаптации, гибкость, креативность, восприимчивость к инновациям, коммуникативность и инициативность, высокие адаптационные ресурсы [6].

Таким образом, в инновационной среде конкурентоспособность организаций достигается через рациональное формирование, использование и развитие творческих, интеллектуальных, трудовых способностей, социокультурных характеристик и личностно-психологических свойств человека как субъекта трудовых отношений, т.е. ЧР [7].

Как цифровизация трансформирует актуальный компетентностный профиль сотрудника, так и его цифровые навыки, компетенции и квалификации формируют цифровую идентичность организации. Однако при этом возникают риски, связанные со стрессами, угрозами и цифровыми срывами, что ставит перед организацией новые адаптационные задачи. При этом адаптация

¹ Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203 О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41919>

должна быть взаимной для организации, а также для ее сотрудников. Этому сопутствуют задачи по получению и развитию цифровых компетенций, интеграции сотрудников в организационную динамику и созданию управленческих возможностей [8].

Но в погоне за технологическим развитием организации, важно не забывать про развитие креативного потенциала, для чего с очевидной необходимостью требуется соблюдать баланс во взаимодействии сотрудника и технологий [9].

Очевидно, что в современных условиях организации заинтересованы в высококвалифицированных кадрах, особенно высокотехнологичные компании. Однако заметим, что это амбивалентная тенденция: сотрудники и соискатели предъявляют более высокие требования к работодателям, связанные с условиями труда и карьерными ожиданиями [10].

В этой связи также возрастает и значение эффективного развития человеческих ресурсов. Развитие ЧР организации можно рассматривать как стратегию по комплексной реализации мер, направленных на обучение и переподготовку сотрудников, что приводит к возрастанию их квалификационного уровня и позволяет осуществлять карьерное планирование; подготовку к выполнению новых должностных обязанностей и инновационных видов деятельности; развитие организационной культуры; адаптацию к профессиональной деятельности; оценку результатов труда. Кроме того, эти меры имеют и прогностическую функцию, поскольку необходим прогноз нужды в сотрудниках, а также их профессиональном росте [11].

Главными принципами развития ЧР являются следующие:

- 1) Человек – центральное звено и фундамент организационной культуры, он выступает детерминантой организационных изменений.
- 2) Критерием успеха организации выступает команда.
- 3) Критерием эффективности выступает качество, включая личное качество, качество команды, качество продукта, качество сервиса и качество организации в целом.
- 4) Одна из задач – привлечение сотрудников к управлению, создание эффективных команд специалистов и управленческих команд.
- 5) Обучение – ключевой фактор развития и эффективного управления процессами изменений.
- 6) Эффективному развитию ЧР способствует формирование благоприятного морально-психологического организационного климата [12].

В целом можно сказать, что развитие ЧР в условиях цифровизации направлено на решение долговременных, принципиально новых задач.

Изменение ЧР в условиях цифровой экономики обусловлено рядом следующих тенденций:

- изменение структуры требований работодателей и спроса на рынке труда;
- изменение содержания работы;
- усиление значения «мягких» и надпрофессиональных навыков;
- трансформация формата занятости сотрудников [13].

Последнее связано с «гиг-экономикой» – форматом взаимодействия сотрудника и работодателя не на постоянной основе и через посредника с помощью сайтов или приложений, что предполагает работу формата «фриланс», как для выполнения сдельной работы, так и для участия в долгосрочных проектах [13].

Подобный формат взаимодействия, с одной стороны, может быть выгоден для работодателя, т.к. несет в себе снижение затрат и позволяет быстрее реагировать и адаптироваться к изменениям, поскольку можно не переучивать имеющихся сотрудников, а быстро найти новых, обладающих необходимыми компетенциями. С другой же стороны, с этим связаны и определенные риски, т.к. подобные сотрудники проявляют гораздо более низкую лояльность организации. Однако сотрудник-фрилансер также несет риски, среди которых мы подчеркнем два:

- саморазвитие становится вопросом исключительно самого сотрудника;
- отсутствие льгот от компании [14].

Однако эти риски для сотрудника могут стать возможностями для минимизации рисков для организации: так, можно повысить лояльность гиг-сотрудников с помощью предоставления им обучения, что связано с развитием человеческих ресурсов, и корпоративных льгот.

При этом интерес в обучении от работодателя достаточно высок среди сотрудников, независимо от типа их взаимодействия. Так, например, в опросе Исследовательского центра портала

Superjob.ru¹ о том, какой бы компенсационный пакет хотели иметь сотрудники российских компаний, 35% респондентов говорили об обучении за счет работодателя. Это второй популярности ответ после полиса ДМС (37%). Женщины хотят получить обучение чаще мужчин – 37% и 33%, соответственно. Прослеживается зависимость от уровня ежемесячного дохода – самый высокий показатель в группе с самым низким доходом (до 49999 рублей). Есть различия и по возрастным группам: респонденты, старше 45 лет, реже проявили заинтересованность в оплаченном обучении – 31% против 37% в среднем у более молодых групп. В зависимости от профессиональной группы частота выбора этой опции компенсационного пакета варьируется от 21% до 56%: чаще всего ее выбирали дизайнеры (56%), PR-менеджеры (48%), маркетологи и операторы call-центра (по 47%). Полное распределение в зависимости от профессиональной группы представлено в табл. 1. Еще один опрос этого же Исследовательского центра² показал, среди профессиональных целей россиян на 2024 год на первом месте стоит пройти обучение или повышение квалификации – так ответили 23% опрошенных. По сравнению с предыдущим годом этот показатель вырос на 9 процентных пунктов.

Таблица 1 – Заинтересованность в обучении за счет работодателя в зависимости от профессиональной группы респондентов.

Составлено авторами на основе опроса Исследовательского центра портала Superjob.ru³

Table 1 – Interest in training at the expense of the employer, depending on the professional group of respondents. Compiled by the authors based on a survey by the portal's Research Center Superjob.ru

Профессиональная группа	% респондентов, выбравших обучение за счет работодателя	Профессиональная группа	% респондентов, выбравших обучение за счет работодателя
Дизайнер	56	Кладовщик	33
PR-менеджер	48	Бухгалтер	32
Маркетолог	47	HR-менеджер	31
Оператор call-центра	47	Квалифицированный рабочий	31
Врач	45	Менеджер по логистике	31
Менеджер по закупкам	45	Менеджер по работе с клиентами	30
Программист	45	Учитель	29
Секретарь	43	Менеджер по продажам	28
Системный администратор	43	Экономист	28
Администратор	41	Офис-менеджер	26
Аналитик	41	Продавец	26
Медицинская сестра	38	Юрист	26
Главный бухгалтер	35	Водитель	22
ИТР	35	Охранник	19

Россияне стали уделять внимание развитию soft skills почти наравне с развитием профессиональных навыков⁴: 46% развивают оба типа навыков в равной степени, 12% отдают предпочтение мягким навыкам, 28% сосредоточены на профессиональных навыках. При этом наибольшее

¹ Молодежи в компенсационных пакетах больше всего нужно обучение, старшему поколению — ДМС. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/114377/molodezhi-v-kompensacionnyh-paketah-bolshe-vsego-nuzhno-obuchenie/>
² Пройти обучение, повысить доход и получить повышение: россияне рассказали о профессиональных целях на 2024 год. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/114367/projti-obuchenie/>
³ Молодежи в компенсационных пакетах больше всего нужно обучение, старшему поколению — ДМС. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/114377/molodezhi-v-kompensacionnyh-paketah-bolshe-vsego-nuzhno-obuchenie/>
⁴ Россияне все больше внимания уделяют развитию профессиональных навыков. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/114343/rossiyane-vse-bolshe-vnimaniya-udelyayut-razvitiyu-professionalnyh-navykov/>

внимание отдается развитию эмоциональной стабильности и стрессоустойчивости – этот навык важен для 37% респондентов. В большей степени он важен для респондентов в возрасте до 34 лет (40%), а также имеющих средний месячный доход более 80000 рублей (41%). Другие социальные навыки, важные для опрошенных, приведены на рис. 1.



Рис. 1. Распределение ответов на вопрос «Над какими личными качествами и навыками социального взаимодействия, важными для карьеры, вас в первую очередь заставил работать 2023 год?» (у респондентов была возможность выбрать не более 3 вариантов ответа).

Составлено авторами на основе опроса Исследовательского центра портала Superjob.ru¹

Fig. 1. Distribution of answers to the question "What personal qualities and social interaction skills, important for your career, did the year 2023 make you work in the first place?" (respondents had the opportunity to choose no more than 3 answer options). Compiled by the authors based on a survey by the portal's Research Center Superjob.ru

Эти данные демонстрируют, что в целом, по сравнению с предыдущими годами, россияне стали более заинтересованы в профессиональном развитии: они занимаются развитием своих навыков самостоятельно, но при этом хотели бы, чтобы и работодатели принимали участие в этом процессе, оплачивая обучение.

Таким образом, развитие ЧР для организаций является важным компонентом развития собственного. Меры по развитию человеческого ресурса включают в себя три основных направления:

- адаптацию – развитие способности приспосабливаться к организационным изменениям, способности менять модели поведения в соответствии с организационными целями;
- карьеру – взаимовыгодное сотрудничество работника и организации, итог развития ожиданий работника и удовлетворения его профессиональных нужд, мера мотивации и метод применения способностей работника;
- обучение – мероприятия по увеличению знаний и развитию навыков и компетенций сотрудников.

Эти меры являются взаимосвязанными и лишь комплексная их реализация будет залогом успешной деятельности организации.

Заключение. В эпоху цифровизации роль и место человеческих ресурсов в экономической системе проходят переосмысление. ЧР теперь являются центральным звеном, поскольку знания и инновации ложатся в основу успешности и конкурентоспособности организаций. Драйверами цифровой экономики можно рассматривать такие ключевые компетенции сотрудников, как креативность, цифровая грамотность, коммуникативные (в том числе осуществляемые посредством

¹ Россияне все больше внимания уделяют развитию профессиональных навыков. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/114343/rossiyane-vse-bolshe-vnimaniya-udelyayut-razvitiyu-professionalnyh-navykov/>

цифровых технологий) навыки и многокомандность, гибридные компетенции (сочетание «мягких», «жестких» навыков, гибкости и устойчивости), цифровая грамотность и технологическая подкованность, многозадачность и качественное мышление. Поэтому для эффективного функционирования организациям необходимо уделять достаточно внимания развитию ЧР и обеспечить все возможности для успешной взаимной адаптации сотрудников и организации; развитию компетенций и повышению квалификации сотрудников; возможностей для профессионального и карьерного роста. Это поможет организациям не только развить свой потенциал, но и стать более привлекательными в качестве работодателя.

Список источников

1. Голышев А. О. Развитие человеческих ресурсов в условиях цифровизации экономики // Молодой ученый. 2019. № 17. С. 140–142.
2. Шваб К. Четвертая промышленная революция. М., 2016. 138 с.
3. Дробышевская Л.Н., Попова Е.Д. Развитие экономики знаний России в эпоху цифровых трансформаций // Креативная экономика. 2018. Том 12. № 4. С. 429–446.
4. Bircan I., Gencler F. Analysis of Innovation-Based Human Resources for Sustainable Development // Procedia Social and Behavioral Sciences. 2015. Vol. 195. P. 1348–1354.
5. Kesti M. Organization Human Resources Development Connection to Business Performance // Procedia Economics and Finance. 2012. Vol. 2. P. 257–264.
6. Гафиатулина Н. Х. Социальное здоровье студенческой молодежи с позиций концепции адаптации и адаптационных ресурсов // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2019. № 8. С. 30–33.
7. Николаев Н. А. «Человеческие ресурсы» в системе понятий менеджмента и экономики труда // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2019. № 2. С. 7–14.
8. Никитаева А. Ю., Михалкина Д. А. Развитие человеческих ресурсов в условиях цифровой экономики: стратегическая перспектива // Вестник ВолГУ. Экономика. 2019. №4. URL: [https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-chelovecheskih-resursov-v-usloviyah-tsifrovoy-](https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-chelovecheskih-resursov-v-usloviyah-tsifrovoy-ekonomiki) (дата обращения: 03.02.2024).
9. Holford W. D. The Future of Human Creative Knowledge Work Within the Digital Economy // Futures. 2019. Vol. 105. P. 143–154.
10. Джигоева О. О., Танделова О. М. Человеческие ресурсы в условиях цифровой экономики // НАУ. 2020. № 52-1 (52). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskie-resursy-v-usloviyah-tsifrovoy-ekonomiki> (дата обращения: 04.02.2024).
11. Афанасьева Л. А. Роль и место человеческих ресурсов в условиях цифровой трансформации экономики // Основы экономики, управления и права. 2022. № 4 (35). С. 16–20.
12. Саликов Ю. А., Логунова И. В., Каблашова И. В. Тенденции изменений в управлении человеческими ресурсами предприятия в условиях цифровой экономики // Вестник ВГУИТ. 2019. Т. 81. № 2. С. 393–399.
13. Логинова Е. В., Злотников М. С. ГИГ-экономика и ее влияние на человеческий капитал // Московский экономический журнал. 2022. № 10. URL: <https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-10-2022-43/>
14. Чуланова О. Л., Луганская Я. К. Исследования возможности применения джоб-шеринга в условиях дефицита компетенций на рынке труда // Вестник НГУЭУ. 2022. № 2. С. 50–63.

References

1. Golyshev A. O. Development of human resources in the context of digitalization of the economy. *A young scientist*. 2019; 17: 140–142. (In Russ.)
2. Schwab K. *The Fourth Industrial Revolution*. Moscow; 2016. 138 p. (In Russ.)
3. Drobyshevskaya L. N., Popova E. D. Development of Russian knowledge economy in the era of digital transformations. *Kreativnaya ekonomika*. 2018;12(4):429–446. (In Russ.)
4. Bircan I. Analysis of Innovation-Based Human Resources for Sustainable Development. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 2015;(195):1348–1354.
5. Kesti M., Gencler F. Organization Human Resources Development Connection to Business Performance. *Procedia Economics and Finance*. 2012;(2):257–264.

6. Gafiatulina N. Kh. Social health of student youth from the perspective of the concept of adaptation and adaptation resources. *Humanitarian, socio-economic and social sciences*. 2019;(8):30–33. (In Russ.)
7. Nikolaev N. A. "Human resources" in the system of concepts of management and labor economics. *Bulletin of the Astrakhan State Technical University. Series: Economics*. 2019;(2):7–14. (In Russ.)
8. Nikitaeva A. Yu., Mikhalkina D. A. Human resource development in the digital economy: a strategic perspective. *Bulletin of the Volga. Economy*. 2019;(4). Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/> [Accessed 14 December 2023]. (In Russ.)
9. Holford, W. D. The Future of Human Creative Knowledge Work Within the Digital Economy. *Futures*. 2019;(105):143–154. (In Russ.)
10. Dzhoieva O. O., Tandelova O. M. Human resources in the digital economy. *NAU*. 2020;52-1(52). Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskie-resursy-v-usloviyah-tsifrovoy-ekonomiki> [Accessed 03 February 2024]. (In Russ.)
11. Afanasyeva L. A. The role and place of human resources in the context of digital transformation of economies. *Economy, governance and lave basis*. 2022;4(35):16–20. (In Russ.)
12. Salikov Yu. A., Logunova I. V., Kablashova I. V. Trends in human resource management in the digital economy. *Proceedings of VSUET*. 2019;(2):393–399. (In Russ.)
13. Loginova E. V., Zlotnikov M. S. GIG-economics and its impact on human capital. *Moscow Economic Journal*. 2022;(10). Available from: <https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-10-2022-43/> [Accessed 14 December 2024] (In Russ.)
14. Chulanova O. L., Luganskaya Ya. K. Research on the possibility of applying job sharing in conditions of competence deficiency on the labor market. *Bulletin of the NGUEU*. 2022;(2):50–63. (In Russ.)

Информация об авторах

А. В. Попов – доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой регионалистики и евразийских исследований Института социологии и регионоведения ЮФУ.
Д. В. Кротов – доктор социологических наук, профессор кафедры финансового и HR менеджмента РГЭУ (РИНХ).
С. И. Самыгин – доктор социологических наук, профессор кафедры финансового и HR менеджмента РГЭУ (РИНХ).

Information about the authors

A. V. Popov – Dr. Sci. (Sociol.), Professor, Head of the Department of Regionalism and Eurasian Studies, Institute of Sociology and Regional Studies, Southern Federal University.
D. V. Krotov – Dr. Sci. (Sociol.), Professor of the Department of Financial and HR Management, Rostov State University of Economics.
S. I. Samygin – Dr. Sci. (Sociol.), Professor of the Department of Financial and HR Management, Rostov State University of Economics.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 04.02.2024; одобрена после рецензирования 26.02.2024; принята к публикации 27.02.2024.

The article was submitted 04.02.2024; approved after reviewing 26.02.2024; accepted for publication 27.02.2024.