

5. Global Connectivity Index, 2018. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.huawei.com/minisite/russia/gci2018rus/huaweiGCI.html> (дата обращения: 10.03.2020).

6. ИСИЭЗ НИУ ВШЭ «Индекс цифровизации бизнеса». [Электронный ресурс]. URL: [https://issek.hse.ru/data/2019/02/27/1193920132/NTI\\_N\\_121\\_27022019.pdf](https://issek.hse.ru/data/2019/02/27/1193920132/NTI_N_121_27022019.pdf) (дата обращения: 03.03.2020).

7. Самые цифровые страны мира: рейтинг 2019 года [Электронный ресурс]. URL: <https://hbr-russia.ru/innovatsii/issledovaniya/818884> (дата обращения 07.03.2020).

8. Сомина И.В. Исследование зарубежных практик цифровизации экономики / И.В. Сомина, А.И. Фалько // Белгородский экономический вестник. 2019. № 4 (96). С. 3–8.

9. Доклад Всемирного банка. 2016 год. Доклад о мировом развитии 2016 «Цифровые дивиденды». [Электронный ресурс]. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/23347/210> (дата обращения 07.03.2020).

Рекомендовано кафедрой  
стратегического управления  
БГТУ

канд. экон. наук, профессор  
**И.А. Кузнецова,**  
магистрант  
**Ю.В. Хороших**  
Белгородский государственный  
технологический университет  
им. В.Г. Шухова

**ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА КАК ТРЕНД:  
ОЦЕНКА ИЗМЕНЕНИЙ И ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ  
ТРАНСФОРМАЦИИ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА**

Сегодняшние экономические явления находятся в постоянном движении, реформируются и дополняются все новыми формами, постепенно меняющимися ценностные ориентиры развития. И главными драйверами по праву признаются информационные технологии, которые переворачивают привычные устои и порядки, открывают новые перспективы, делают каж-

дую сферу, в которой они используются, более современной, эффективной и приближенной к целевым установкам.

Значительное устремление в использовании информационных технологий в общественных отношениях постепенно приближает совершенно новую эпоху – эпоху цифровой экономики. основополагающими характеристическими положениями этого экономического курса можно назвать следующие:

1. Информация и знания – ценностные составные элементы прогресса.
2. Информационные технологии – задающие координацию векторы.
3. Инновации – ядро прогресса.
4. Превосходство человеческого капитала среди других факторов производства, в частности, сетевого человеческого капитала. Человек и его развитие – основная идея.

Таким образом, достижение максимума в цифровой экономике обуславливается информатизацией, интеллектуализацией, роботизацией. Выдвижение на первый план идеи о том, что ключевым фактором развития в цифровой экономике является человек, как никогда оправдано и находит отражение уже сегодня в современных реалиях. Правда, данная аксиома была выведена еще в 20 веке известным американским экономистом и статистом Э. Дэнисоном, который признавал, что инвестирование человеческого капитала приносит эффект, превосходящий примерно в пять-шесть раз отдачу от инвестиций, направленных в материальное производство [1].

Доказывают необходимость вложений в человеческий капитал и более недавние исследования: так, согласно исследованиям Всемирного банка, экономический рост во многом продиктован на 16 % физическим капиталом; 20 % зависит от природного капитала; а более высокая ставка, – оставшиеся 64 %, приходится на человеческую составляющую [3].

Как разновидность рынков факторов производства рынок труда имеет свои особенности, например, во-первых, из-за специфичности человеческого труда как товара; во-вторых, из-за свойства мобильности человеческих ресурсов; в-третьих, вследствие отличности показателей, характеризующих качество (уровень образования, квалификация, знания, умения, опыт и т.д.). Именно поэтому считаем целесообразным рассмотреть реформации российского рынка и выявить дальнейшие перспективы потенциальных смещений ориентиров на нем.

Итак, цель данной статьи заключается в анализе современного состояния рынка труда, оценке изменений, произошедших и потенциальных, происходящих посредством влияния курса на цифровую трансформацию,

взятого международными сообществами, и в частности российским государством и бизнесом.

Шаг российской экономики к цифровизации освидетельствован в распоряжении Правительства о вступлении в силу программы «Цифровая экономика Российской Федерации» от 28 июля 2017 г. На государственном уровне были закреплены цели и задачи, среди которых «создание условий для формирования экономики знаний для повышения благосостояния и качества жизни населения путем повышения доступности и качества товаров и услуг, произведенных в цифровой экономике с использованием современных цифровых технологий, повышения степени информированности и цифровой грамотности, улучшения доступности и качества государственных услуг» [5]. Следует отметить, что на момент принятия программы по цифровизации экономики, Российская Федерация значительно отставала от мировых держав-лидеров по степени готовности к переходу на цифровой путь развития. Для сведения, в то время, как Россия располагается на 38 месте, первые позиции в рейтинге Всемирного экономического форума о глобальной конкурентоспособности 2016 - 2017 годов занимают Сингапур, Финляндия, Швеция, Норвегия, Соединенные Штаты Америки, Нидерланды, Швейцария, Великобритания, Люксембург и Япония. К 2019 году позиции в основном сохранились, как отмечают эксперты электронного периодического издания «Harvard Business Review Россия», из заметных тенденций выделяется особо обострившаяся конкуренция между США и Китаем. Российская информационная среда, по их мнению, о чем свидетельствует рейтинговое место, имеет значительные проблемные зоны в области цифровой и аналоговой структурах, доступности данных, платформ цифровых медиа и шеринговой экономики.

Для начала предлагаем исследовать российский рынок трудовых ресурсов с точки зрения возрастного состава, гендерного и в разрезе качественных характеристик. Обратимся к табл.1, в которой представлены данные об объеме рынка труда в разрезе группировки населения на занятое и безработное. За основу возьмем данные временного промежутка 2017 – первое полугодие 2019 гг., что обеспечит аналитику по состоянию рынка труда дореформного периода и после принятия государственной программы.

**Численность и состав рабочей силы в РФ, по данным Росстат,  
2017-6 месяцев 2019 г., тыс. чел. [2]**

Период	Рабочая сила	в том числе		Уровень рабочей силы, %	Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %
		занятые	безработные			
За 2017 г.	76308	72225	4084	62,8	59,4	5,4
За 2018 г.	76079	72271	3808	62,8	59,6	5,0
За первое полугодие 2019 г.	75241	71726	3515	62,2	59,3	4,7

Значения, приведенные в табл. 1, взяты как средние за исследуемые периоды. Недостатком данной информации является то, что официальная статистика не захватывает такую группу населения, как самозанятые. Часть населения самозанятые, это работники сферы услуг и красоты, оказания прочих услуг как раз и представляют теневую экономику, численность и доходы которых не поддаются регистрации, что препятствует получению истинной картины состояния рынка труда и экономики в целом.

Как видно из таблицы, показатели не отражают какой-либо ярко выраженной тенденции, однако неутешителен и тот факт, что на фоне понижения уровня безработицы снижается численность рабочей силы, в том числе занятого населения. По мнению специалистов журнала «Forbs», это общемировая проблема – на пороге самая крупная безработица в истории человечества [3]. И даже не отчасти, а всецело данная проблема сформировалась вследствие влияния информационных технологий. Известно, что в качестве продуктовых новшеств цифровизация предполагает внедрение технологий искусственного интеллекта, роботизации в целях оптимизации бизнес-процессов, использование технологий «Большие данные» и других инструментов для анализа, обработки и интерпретации информационных потоков. Конечно, последствия очевидны, однако, ни в коем случае нельзя придавать им сугубо позитивный/негативный окрас, так как высказываются прогнозные оценки. Как пример противоположного представления о влиянии цифровых продуктов на рынок труда, приведем утверждение из доклада, озвученного на Всемирном экономическом форуме: в ближайшем будущем, в общемировой оценке, роботы выведут из строя больше 75 млн рабочих мест, тем не менее и создадут около 133 млн. новых. Для

описания ситуации на рынке труда немаловажен фактор возрастного состава занятого населения. Воспользуемся данными статистического наблюдения с охватом 2016-2018 гг. (рис.1).

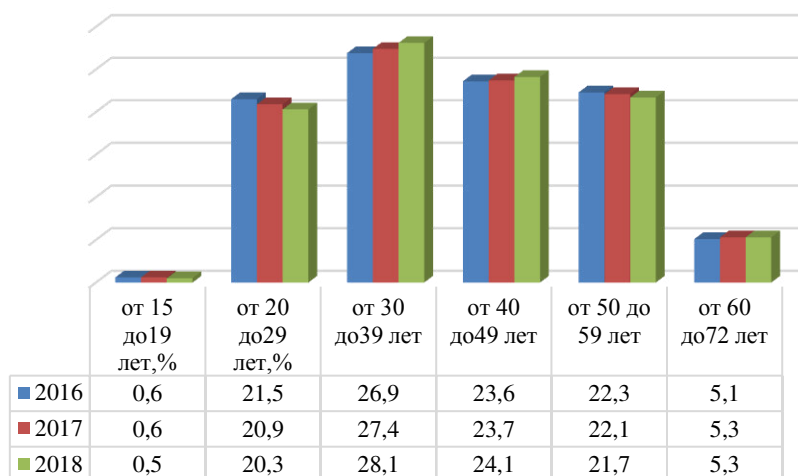


Рис.1 Распределение занятого населения по возрастным группам, за 2016–2018 гг., %

Наиболее многочисленную группу составляют занятые, принадлежащие к возрастной группе 30–39 лет., затем почти в равной доле идет молодежь от 20 до 29 лет и работники более зрелого возраста – это выборки «от 40 до 49 лет» и группа «50 до 59 лет».

Каждому поколению свойственны только им характерные черты. С точки зрения психолого-поведенческих аспектов, группа «от 30 лет до 39 лет», которая преимущественно занимает рыночную нишу, в большей степени активна в преимственности опыта, стабильна в предпочтениях, более консервативна. В тоже время, поколение «Y» или как их называют «миллениалы» – это зрелые работники, мобильные, и, в отличие от предыдущего поколения более свободные, допускающие работу в режиме фриланса.

На смену поколению «Y» приходит поколение «Z», эта группа молодых людей, оканчивающих университеты или продолжающих обучение, буквально только выходящих на рынок труда и показывающих свои способности. Однако, по мнению многих работодателей, это поколение обладает серьезной дифференцированностью в сравнении с более старшими. Будущее поколение, на которое возлагаются надежды, выросло на информационных технологиях, и его представители являются не сколько познающими, а сколько постоянно погруженными в digital-среду.

По идее, работники поколения «Z» – главная опора развивающейся цифровой экономики, но в реальности работодатели настроены далеко не с энтузиазмом в виду потенциальных искаженных представлений работ-

ников – преемственников рынка труда. В ходе исследования, проведенного с 2217 молодыми людьми в возрасте от 18 до 25 лет международной рекрутинговой компании Nays в России, были установлены некоторые закономерности «поколения Z» [4]:

1. Решающим фактором при выборе работы у 84 % респондентов является размер заработной платы.

2. Только для трети опрошенных имеют значение такие нематериальные блага как хороший офис и социальный пакет (около 37%). У поколений более взрослого возраста более высокая заинтересованность в них.

3. Большинство респондентов замотивированы в построении быстрой карьеры, однако, без преодоления трудностей. Также 50 % ответили, что крайне сильным демотиватором в работе для них являются критика и выговоры.

4. В целом, поколение более настойчиво, уверено в собственном превосходстве и готово диктовать свои требования работодателям.

При опросе работодателей также чувствуется предвзятость к молодому поколению, ведь у них почти напрочь отсутствует такой мотив как работа на наращение благополучия определенной компании, а это значит, что они не предрасположены к ценностям корпоративной культуры, приверженности целям и стратегии компании. Несмотря на это эксперты в области человеческого капитала советуют не спешить с выводами и находить точки соприкосновения в отношениях с работниками «Z» даже вопреки расхождению в философиях, так как рано или поздно наступит время, когда поколение «Z» займет большую рыночную нишу в совокупном предложении и работодателю придется во многом уступить.

Наконец, затронем тему гендерных аспектов на рынке труда. Традиционно профессии принято разбивать на сугубо мужские и женские, нейтральные. Статистически общемировой уровень вовлеченности женщин в рынок труда около 39%. Обращение к технологиям искусственного интеллекта и автоматизация бизнес-процессов, как отмечалось ранее, лишит места работы в равной степени мужчин и женщин, впрочем, последним придется труднее. По оценкам электронного журнала «Harvard Business Review Россия», профессии, которые по стереотипам являются женскими (сфера услуг, делопроизводство, фармацевтика, работа по связям с общественностью и другие) покажут сокращение примерно в 52 %. «Мужская» доля профессий исчезнет на 30 % – вызовет это автоматизация на производствах. Да, исчезновение многих профессий произойдет по причине особенностей выполняемых ими работ, но эксперты обеспокоены по большей части положением на рынке трудовых ресурсов женщин, ведь имеется историческая практика того, что в крайние периоды

общественных трансформаций в 60% случаев создания новых рабочих мест – мужские [6].

Безусловно, разграничение рабочих мест на «мужские» и «женские» давно неактуально и доказано, что приносит более работоспособный эффект, если рабочая группа гендерно разнообразна и гомогенна. Достижение порядка в этом вопросе также возможно благодаря новациям взглядов, формирующихся под влиянием цифровых возможностей. В научном обороте совсем недавно появился термин «Человек +». «Человек +» – совершенно новый поведенческий тип, обозначающий работника, обладающего новыми технологическими возможностями, помноженными на имеющийся у него багаж навыков, опыта, знаний и способностей. Сотрудник «Человек +» – сотрудник новой эпохи, он находится в постоянном движении и переосмыслении своей роли в компании, меняет курс деятельности в соответствии с изменяющимися реалиями.

Подводя резюме нашему исследованию, заметим, экспертами выделяются самые разнообразные направления потенциального развития общественных отношений в области трудовых отношений и трансформации рынка труда. Проведенный нами анализ источников, которые дают оценки происходящим изменениям крайне разнополюсные – от абсолютно отрицательных, в которых цифровизация представляется исключительно как уничтожитель рабочих мест и источник порождения проблемных ситуаций рынка, до положительных, ведь они меняют семантику в экономической категории «рабочая сила». Тем не менее, эпоха цифровой экономики приближается и привносит различные корректировки в экосистему мирового сообщества, а благоприятность прохождения трансформаций, по нашему мнению, зависит от исполнения роли надлежащим образом всех заинтересованных сторон.

#### Библиографический список

1. Денисон Э. Исследование различий в темпах экономического роста URL: [http://www.cfin.ru/ias/rev\\_in\\_acc.shtml](http://www.cfin.ru/ias/rev_in_acc.shtml) (дата обращения: 23.12.2019)
2. Информация о ситуации на рынке труда Российской Федерации Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/opengov> (дата обращения: 23.12.2019)
3. Как цифровая трансформация изменит рынок труда в России URL: <https://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/371537-kak-cifrovaya-transformaciya-izmenit-rynok-truda-v-rossii> (дата обращения: 08.01.2020)
4. Поколение Z на рынке труда. Исследование Hays URL: <https://hr-portal.ru/article/pokolenie-z-na-rynke-truda-issledovanie-hays> (дата обращения: 11.01.2020)

5. Распоряжение Правительства об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации» от 28 июля 2017 г. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (дата обращения: 23.12.2019)

6. Рудычев А.А., Кажанова Е.Ю. Эволюция объектов управления человеческими ресурсами // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2016. №7. С. 193 – 198.

7. Угроза или спасение: чем может обернуться автоматизация для женщин URL: <https://hbr-russia.ru/innovatsii/trendy/817666> (дата обращения: 12.01.2020)

Рекомендовано кафедрой  
экономики и организации  
производства БГТУ

д-р экон. наук, профессор

**Ю.И. Селивёрстов,**

магистрант

**А.А. Блинова**

Белгородский государственный

технологический университет

им. В.Г. Шухова

## **АНАЛИЗ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

Белгородская область обладает высоким уровнем конкурентоспособности. Это обусловлено наличием значительных природно-сырьевых ресурсов, значительным аграрным потенциалом, прогрессивными отраслями добывающего и обрабатывающего производства. Для региона характерен высокий уровень развития инфраструктуры. К важнейшим факторам конкурентоспособности также можно отнести проводимую инвестиционную политику, качество человеческих ресурсов и инновационный потенциал, которые обеспечивают комплекс мер по улучшению инновационных процессов в регионе. Белгородская область в рейтинге конкурентоспособности российских регионов стабильно занимает место в первой десятке.

Высоким показателям конкурентоспособности региона в целом во многом обусловлено созданием внутренней конкурентной. Целью настоящей статьи является исследование конкурентной среды Белгородской