

## ДИНАМИКА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПОД ВЛИЯНИЕМ ЦИФРОВИЗАЦИИ

**ШЕРЕМЕТ О.О.,**

*магистрант,*

*УО «Витебский государственный технологический университет»,*

*г. Витебск, Республика Беларусь*

**АЛЕКСЕЕВА Е.А.,**

*канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры экономики*

*и электронного бизнеса*

*УО «Витебский государственный технологический университет»,*

*г. Витебск, Республика Беларусь*

В настоящее время рынок труда, как совокупность экономических отношений купли-продажи специфического товара — рабочей силы – в обмен на заработную плату, поддается постоянному влиянию цифровизации, под которой понимается внедрение информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в различные сферы деятельности фирм и людей. Исследование процессов влияния цифровизации на рынок труда приобретает особую актуальность в связи с масштабами и темпами развития технологий при переходе к четвертой промышленной революции. Для достижения лидерства в своей отрасли и сохранения завоеванных ранее позиций работодатели вынуждены все шире использовать цифровые технологии, лежащие в основе происходящей цифровой трансформации.

Как правило, цифровизация в организации начинается с внедрения новых технологий и программ. Однако связующим звеном между технологиями и результатом производственного процесса являются люди – сотрудники со своими знаниями и навыками [1, 2].

Развитие цифровой экономики предполагает трансформацию трудовых отношений. Первоочередным является появление дистанционных отношений,

что приводит к процессам децентрализации трудовой деятельности во времени и пространстве. Особенно удаленная работа стала распространяться в период пандемии среди таких специальностей как финансист, юрист, менеджер, оператор. У работодателей появилась заинтересованность в применении дистанционной и удаленной работы, гибких форм занятости, в связи с тем, что с помощью цифровых и информационных технологий появилась возможность пригласить на работу специалиста с необходимой квалификацией из другого региона, а также работодатели прекратили платить за аренду офиса. Также гибридная работа, при которой сотрудники часть своего рабочего времени проводят в физическом офисе, а в остальное время работают удаленно, становится новой формой организации интеллектуального труда. Основные направления изменения организации труда в условиях цифровизации:

- 1) автоматизация как следствие развития цифровых технологий и «экономики данных» сильно влияет в первую очередь на промышленность;
- 2) цифровизация как преобразование физических объектов и документов в цифровые и наоборот;
- 3) платформизация как использование цифровых платформ в качестве посредников для организации экономических транзакций [3, 4, 5].

В результате изменений в организации труда формируется гибкий, виртуальный рынок труда и изменение структуры труда в целом. Под влиянием цифровых технологий создаются новые рабочие места в самой сфере ИКТ, а также в ряде других отраслей экономики, прежде всего, в сфере услуг. Цифровизация не только приводит к исчезновению профессий и уменьшению использования человеческого труда, но и создает новые отрасли, виды экономической деятельности и занятости, профессии, предоставляет неограниченные возможности для реализации человеческого потенциала. Развитие цифровых технологий обуславливает автоматизацию и роботизацию профессий, связанных с выполнением формализованных повторяющихся операций, основанные на ручном характере труда, в большинстве своем в промышленном секторе экономики. Рабочие места с автоматизацией и

алгоритмизацией улучшают рутинный труд и делают многие профессии невостребованными работодателями, а высвобожденные работники имеют возможность переквалифицироваться и работать уже с цифровыми технологиями.

Однако работники, обладающие креативным мышлением, способностью оперативно решать проблемы, не смогут быть вытеснены роботами, и такие специальности не теряют своей актуальности. А даже наоборот, с помощью техники и новых технологий легче реализовывать свои способности. Кроме того, цифровая трансформация предусматривает наличие у человеческих ресурсов эмоционального интеллекта – способности, которая отличает человека от машины, позволяющей анализировать свои чувства и эмоции, а также других окружающих людей. Эмоциональный интеллект является необходимой составляющей зрелой личности и помогает выстраивать отношения с другими людьми на основе взаимопонимания и взаимоподдержки. К ним относятся: успешное развитие в условиях неопределенности, умение ценить обратную связь, способность совершать правильные поступки, забота о команде и т.д. Растет спрос на должности, основанные на «человеческих» качествах, такие как работники службы поддержки клиентов, специалисты по продажам и маркетингу, обучению и развитию, а также менеджеры по инновациям.

Цифровизация также способствует созданию новых рабочих мест в других областях, включая сферу услуг и информационных технологий. Активно развиваются занятость в виде фриланса, краудсорсинга, инсорсинга, аутстаффинга, аналитики данных, разработчики программного обеспечения и приложений, специалисты по социальным сетям и пр. В виртуальную среду переходит значительная часть трудовых отношений и целых сегментов занятости, увеличивается доля частичной и разовой занятости. Это способствует формированию гибких форм включения профессионалов в трудовую деятельность. В результате чего работодатель будет вынужден делать ставку на производство в «облаке» и перейти к матричной структуре управления, которая

осуществляется посредством информационных технологий территориально распределенными проектными командами [6, 7].

При этом, условия цифровой экономики и новые профессии порождают и специальные цифровые компетенции, которыми должны владеть специалисты для успешного выполнения своих должностных обязанностей и сохранения конкурентоспособности на рынке труда. Поэтому цифровая трансформация глубоко проникает и в процесс обучения и развития, приобретения новых цифровых навыков. Внедрение новых технологий позволяет модернизировать сферу образования, возможности получения новых знаний, расширения кругозора, освоения новых профессий и повышения квалификации необычными до этого времени способами.

Исследования российских работодателей показали, что в ближайшие 10 – 15 лет на рынке труда будут востребованы работники, имеющие следующие ключевые компетенции (навыки): самообучение; управление вниманием и волевой сферой; системное мышление; аналитическое мышление; критическое мышление; грамотность работы с данными и информацией; математическая грамотность; систематизация и классификация; анализ и визуализация данных; управление проектами и организация процессов; построение алгоритмов и оптимизация систем; наличие soft skills — это креативность и способность находить нестандартные решения, критическое мышление, умение анализировать информацию, проверять факты и делать выводы, навыки коммуникации, работы в команде и взаимодействия с клиентами, а также эмоциональный интеллект.

Цифровизация оказывает самостоятельное позитивное воздействие на заработные платы помимо опосредованного влияния через образование или выбор профессии. Компьютеры и информационные технологии способствуют увеличению производительности труда высококвалифицированных работников, решающих нерутинные задачи. Занятость таких работников расширяется, а их относительные заработные платы увеличиваются. Гендерные различия в профессиональной структуре занятости (профессиональная сегрегация)

предполагают, что цифровизация может иметь разное воздействие на занятость и заработные платы мужчин и женщин. Женщины заняты в профессиях, требующих в среднем более высокого уровня цифровых компетенций, что связано с высокой представленностью женщин в профессиях со средним уровнем цифровизации (например, офисные работники, учителя, бухгалтеры). При этом как в профессиях с очень высоким уровнем цифровых компетенций (инженеры, программисты), так и в профессиях с низкими цифровыми требованиями (водители, строители, рабочие) преобладают мужчины [9].

### Список использованных источников

1. Дмитриева, С. В. Цифровые технологии в управлении персоналом: сущность, тенденции, развитие / С. В. Дмитриева // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2022. – Т. 12, № 9-1. – С. 622-630.
2. Почему успех цифровой трансформации зависит от эйчаров. – Текст: электронный // Поток Блог. – URL: <https://potok.io/blog/hr-howto/hr-transformation/> (дата доступа: 14.11.2025).
3. Ванкевич, Е. В. Цифровизация и рабочие места: пример организаций Витебской области Республики Беларусь / Е. В. Ванкевич, И. Н. Калиновская // Journal of New Economy. – 2024. – Т. 25, № 4. – С. 106-126.
4. Влияние процессов цифровизации экономики на российский рынок труда / Е. В. Романюк, А. И. Волошин, О. А. Лисутин, Е. В. Трусевич // Экономика труда. – 2025. – Т. 12, № 1. – С. 11-24.
5. Филипова, И. А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права / И. А. Филипова. – Нижний Новгород : Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, 2021. – 106 с.
6. Особенности рынка труда в условиях цифровизации / С. П. Полякова, О. П. Шепелева, С. М. Кашин, А. Е. Серова // Экономические науки. – 2023. – № 224. – С. 131-139.

7. Зайцева, О. В. Развитие нестандартных форм занятости в Республике Беларусь в условиях цифровизации экономики : монография / О. В. Зайцева; Витеб. гос. технол. ун-т ; под науч. ред. О. В. Зайцевой. – Витебск: ВГТУ, 2023. – 173 с.

8. Илюхина, Л. А. Концепция управления персоналом в условиях цифровой трансформации / Л. А. Илюхина, И. В. Богатырева // Креативная экономика. – 2022. – Т. 16, № 6. – С. 2445-2462.

9. Лукьянова, А. Цифровизация и гендерный разрыв в оплате труда / А. Лукьянова // Экономическая политика. – 2021. – Т. 16, № 2. – С. 88-117.

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК КЛЮЧЕВОЙ ЭЛЕМЕНТ  
СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВЫМ  
РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ЩЕРБАК Е.В.,**

*магистрант,*

*Донецкий институт управления - филиал ФГБОУ ВО «РАНХиГС»*

**КВАСНИКОВ А.А.,**

*канд. техн. наук, доцент кафедры теории управления*

*и государственного администрирования,*

*Донецкий институт управления - филиал ФГБОУ ВО «РАНХиГС»*

В условиях экономической трансформации Донецкой Народной Республики и ее интеграции в новое правовое и экономическое пространство, традиционные материальные активы уступают по значимости единственному неисчерпаемому ресурсу – человеческому капиталу. Именно он становится центральным стратегическим механизмом, от эффективности управления,