

УДК 316.334

Анна Игоревна Денискина*науч. сотрудник отдела экономической социологии Института социологии
Национальной академии наук Беларуси***Anna Deniskina***Research Fellow of the Department of Economic Sociology of the Institute of Sociology
of the National Academy of Sciences of Belarus**e-mail: annademih@gmail.com*

АДАПТАЦИЯ РАБОТНИКОВ СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ К ЦИФРОВИЗАЦИИ РЫНКА ТРУДА В БЕЛАРУСИ: СОЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ И ВОЗМОЖНОСТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Проведен анализ процесса адаптации работников старшего поколения к цифровизации рынка труда. На основе эмпирических данных определены ключевые факторы, являющиеся катализаторами и барьерами обозначенных процессов, а также связанные с этими процессами социальные риски. Исследована роль цифровых профессиональных компетенций как фактора успешной адаптации работников к новым требованиям цифровой экономики.

Ключевые слова: экономическая социология, цифровизация, цифровые компетенции, профессиональные компетенции, рынок труда.

Adaptation of Older Workers to Digitalization Labor Market in Belarus: Social Risks and Opportunities to Overcome Them

The article is aimed to analyze the adaptation of older workers to the digitalization of the labor market. Based on empirical data, important factors that are catalysts and barriers to dangerous processes, as well as those associated with countless social risk processes are identified. The article concludes with analysis of the role of the digital professional competencies as a factor in the successful adaptation of employees to the new requirements of the digital economy.

Key words: economic sociology, digitalization, digital competencies, professional competencies, labor market.

Введение

Под воздействием цифровых инноваций, внедряемых в мировую экономику, рынок труда претерпевает постоянные изменения, меняется его архитектура. Возникает дефицит кадров, обладающих новыми востребованными компетенциями. Цифровые профессиональные навыки становятся основополагающими для большой категории работников, уже не являясь дополнительными, дающими преимущества, а переходя в категорию базовых, необходимых для продолжения своей профессиональной деятельности. Поскольку часть процессов с внедрением цифровых технологий была и будет автоматизирована, важную роль играет подготовка и переподготовка уже имеющихся кадров в соответствии с требованиями новой цифровой экономики. Будущее рынка труда будут определять не только технологии, но и профессиональный потенциал работников, который теперь уже напрямую зависит от умения быстрой адаптации к изменяющимся условиям посредством приоб-

ретения и внедрения в свою профессиональную деятельность цифровых навыков. Компетентные работники выступают в качестве актива, который позволяет государству быть конкурентоспособным на общемировом рынке труда. Для реализации данной стратегии устойчивого развития необходимо обеспечить усовершенствование навыков всех категорий работников посредством адаптации системы образования под новые запросы.

Основная часть

По статистике, в Республике Беларусь возрастная структура рынка труда имеет следующий вид: 17,5 % работников составляют лица до 29 лет; 28,8 % – от 30 до 39 лет включительно; 25 % – от 40 до 49 лет; значительную часть работников составляют лица старше 50 лет, их доля в общей численности работников на 2021 г. – 28,7 % [1, с. 62].

Отметим, что основным показателем целесообразности использования данной возрастной типологии выступает степень

внедрения цифровых технологий в основные сферы жизнедеятельности людей. Так, те, чей возраст превышает 50 лет, столкнулись с широкомасштабным внедрением в первую очередь компьютеров, а затем уже и иных технологических новинок в повседневную жизнь в возрасте 30 лет и старше. Те, кому от 40 до 49 лет, имели возможность пользоваться цифровыми гаджетами примерно с 20 лет. Работники в возрастном диапазоне от 30 до 39 лет соприкасаются с цифрой уже с 10 лет, что позволяет им в силу возраста быстрее адаптироваться к столь быстрому внедрению технологических новинок.

В связи с этим особую актуальность приобретает необходимость создания максимально комфортных условий для адаптации работников старшего поколения к цифровизации рынка труда. Работники, которые могут комбинировать навыки, имеют преимущества в цифровой экономике. На стороне старшего поколения опыт, который нарабатывался годами и является профессиональным капиталом, однако отсутствие цифровых профессиональных компетенций может ограничить трудовую реализацию как работника, так и организации и отрасли в целом.

Для минимизации негативных последствий нехватки компетентных кадров ввиду недостаточной степени обладания цифровыми профессиональными навыками у значительной части работников (практически треть) необходимо обратиться к социологическим исследованиям, позволяющим увидеть ключевые факторы, являющиеся катализаторами и барьерами обозначенных процессов.

В данной статье проведен анализ эмпирических данных республиканского социологического исследования, проведенного Институтом социологии НАН Беларуси в сентябре 2021 г.

В ходе исследования методом анкетирования было опрошено 1 507 респондентов, выборка репрезентативна для населения Республики Беларусь (максимальная погрешность при уровне значимости 0,05 не превышает 2,6 %).

Поскольку одним из необходимых условий для изменений, вызванных цифровизацией, является наличие, качество и доступность цифрового оборудования на рабочих местах, актуализируется необходимость, в случае, когда речь идет о работниках старше 50 лет, своевременного переобучения, которое позволило бы им не только приобрести, но и активно внедрять цифровые навыки в рабочий процесс.

Согласно данным исследования, среди работников старшей возрастной группы 16,6 % отметили, что на рабочем месте за последние год-два были внедрены цифровые технологии, это может быть оборудование, использующее цифровые технологии или новые программные комплексы. Еще 19,1 % указали, что внедрение происходило в период от 3 до 5 лет назад. Примерно 2/5 отметили, что никаких изменений не произошло, затруднились ответить 22,6 %.

В целом указали на тот факт, что рабочее место так или иначе связано с цифровыми технологиями (чаще всего цифровые технологии являются вспомогательным инструментом в рабочем процессе) 45,1 % опрошенных (здесь и далее за 100 % принимается все работающее население в возрасте 50 лет и старше).

Опрос показал, что распределение работников по сферам деятельности имеет неравномерную наполняемость (рисунок 1).

Для многих возрастных сотрудников стимулом для приобретения цифровых навыков является не только желание продолжить свою трудовую деятельность, но и то, насколько рабочее место связано с технологиями.

Обеспечение рабочих мест цифровыми технологиями заметно отличается по сферам профессиональной деятельности, как и наполненность этих сфер работниками возрастной категории 50+. Степень вовлеченности работников в цифровую профессиональную среду в пяти основных сферах деятельности, в которых занято не менее 10 % от всех работников, представлена в таблице 1.



**Рисунок 1. – Распределение ответов респондентов на вопрос:
«Укажите, пожалуйста, сферу Вашей профессиональной деятельности», %**

Таблица 1. – Степень вовлеченности работников в цифровую профессиональную среду в пяти основных сферах деятельности, %

	Наука и образование	Промышленность	Строительство	Бытовое обслуживание и общественное питание	Торговля
Достаточно тесно: практически весь процесс построен на цифровых технологиях	7,3	8,3	3,2	7,1	8,7
Цифровые технологии присутствуют в рабочем процессе, являясь вспомогательным инструментом	26,8	16,7	19,4	7,1	43,5
Цифровые технологии присутствуют в минимальном объеме, не играют существенной роли	31,7	16,7	6,5	10,7	17,4
В целом рабочий процесс связан с цифровыми технологиями	65,8	41,7	29,1	24,9	69,6
В целом рабочий процесс не связан с цифровыми технологиями	34,1	58,3	71,0	75,0	30,4

Социальные последствия невозможности полноценного внедрения инноваций из-за пробела в навыках работников могут привести к тому, что по некоторым отраслям наши продукция или услуги окажутся аутсайдерами на мировом рынке, что скажется на конкурентоспособности страны в целом. Это подтверждает значимость своевременного включения трети (!) рабочей силы в цифровые процессы.

Можно сказать, что цифровые компетенции становятся базовыми и уже заняли свою нишу в структуре конкурентных преимуществ, а обладание цифровыми компетенциями на рынке труда уже является востребованным капиталом работника и потенциалом страны, определяющим ее конкурентоспособность. В 2021 г. Беларусь заняла 62 место в рейтинге стран Global Innovation Index [2].

Важным условием успешной адаптации работников является готовность осваивать новые навыки или пройти полную переподготовку. Устранение разрыва в цифровых навыках работников разных возрастных групп является одной из ключевых задач для успешной реализации одной из целей Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2035 г. – повышение конкурентоспособности рабочей силы посредством разработки стимулов для подготовки и переподготовки кадров в течение всей трудовой жизни [3, с. 36].

О значимости переподготовки свидетельствуют также зарубежные исследования. Так, например, согласно данным опроса «Workforce of the future: The competing forces shaping 2030», проведенного PwC (PricewaterhouseCoopers – международная сеть компаний, предлагающих услуги в области консалтинга и аудита), 74 % опрошенных работников по всему миру готовы освоить новые навыки или пройти переподготовку, чтобы сохранить возможность трудоустройства в будущем [4].

Готовность переобучаться самостоятельно или прибегая к сторонней помощи тесно связана с умением быстро адаптироваться к происходящим изменениям в профессиональной среде. Для более детального понимания степени готовности к переобучению респондентам был задан вопрос: «Как Вы считаете, умеете ли Вы быстро адаптироваться к изменениям в профессиональной сфере в условиях развития цифровых технологий?». Чуть более половины респондентов выразили уверенность в своем адаптационном потенциале, пятая часть

засомневалась в своем умении быстро адаптироваться, и почти треть оценивает свой адаптационный потенциал скорее отрицательно. Освоили за последнее время какие-либо цифровые программы, сервисы, оборудование для работы 29,4 % опрошенных; 23,0 % применяют полученные навыки на практике. Удалось освоить, но нет возможности практического применения новых компетенций у 6,4 % работников, еще 6,8 % отметили, что потребность в новых навыках имеет место, однако освоить их по каким-то причинам не удалось. Не освоили новые навыки по причине отсутствия необходимости 63,8 % опрошенных. Эта группа может стать наиболее уязвимой в социальном плане в случае внедрения новых технологий, поэтому важно понимать, во-первых, социальный портрет данной группы, во-вторых, сферу профессиональной деятельности и, в-третьих, мотивацию в случае обеспечения рабочего места технологическими и (или) техническими инновациями.

Социальный портрет данной группы: средний возраст ± 56 лет, в значительной мере (37,3 %) это работники со средним специальным образованием, а также примерно 1/5 часть – со средним общим и такая же часть – с высшим образованием, занимающие рабочие места в сфере промышленности, строительства, науки и образования, а также бытового обслуживания. Из них лишь 2 % планируют в будущем обновить свои знания и навыки; 35,6 % пока не планируют, но будут действовать по обстоятельствам, и 62,4 % не выразили готовности к освоению цифровых компетенций ни при каких обстоятельствах (рисунок 2).



Рисунок 2. – Социально-профессиональный портрет работников, которые не освоили за последнее время новые цифровые навыки

Таким образом, при приблизительном округлении можно сказать, что около 40 % работников в возрасте старше 50 лет могут в случае оснащения рабочих мест новым цифровым профессиональным обеспечением оказаться в заведомо социально уязвимом положении.

Определенно, цифровизация со временем приведет к высвобождению недостаточно компетентной части работников, и основным конкурентным преимуществом будет выступать интенсивность использования своих цифровых компетенций. Заметим, что для группы работников старшего возраста в целом характерны умеренно позитивные сдвиги, поскольку часть из них понимает, что освоение нового является тенденцией, следование которой уже не просто преимущество, а необходимость: обучение в течении всей жизни – общепринятая тенденция, которая позволяет про-

фессиональным и карьерным траекториям развиваться нелинейно. Почти каждый шестой опрошенный планирует осваивать новое цифровое профессиональное оборудование, программы, сервисы для работы в ближайшие год-два. Примерно для 40 % вопрос остается открытым, и решение они будут принимать в зависимости от обстоятельств, что вселяет надежду и свидетельствует о невысоком уровне техностресса. В этом случае просматривается необходимость уточнения основных мотивов возможного переобучения. На первую позицию в рейтинге ответившие поставили желание быть конкурентоспособным на рынке труда; второе место, согласно оценкам, занимает профессиональная необходимость; на третьем месте – желание попробовать себя в чем-то новом и мобильность, каждый из этих вариантов выбрали около 1/5 ответивших (рисунок 3).



Рисунок 3. – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Отметьте, пожалуйста, каковы Ваши мотивы получения новых цифровых навыков в рамках Вашей профессиональной деятельности?», %

Обобщая, можно сказать, что суммарно позиции, обусловленные внешними факторами, набрали более 50 % голосов, личные мотивы – более 80 %. Это свидетельствует, что наибольшую эффективность и для работника, и для нанимателя принесет двустороннее сотрудничество по вопросам приобретения и внедрения в профессиональные практики цифровых навыков.

Важным индикатором является то, насколько работник в принципе понимает необходимость освоения новых компетенций. В данном исследовании мы видим, что позицию работников старшей возрастной группы по данному вопросу можно обозначить как «традиционную», поскольку они в качестве приоритетных компетенций выбирают позиции, характерные для «доцифрового» рынка труда и, несомненно, важные

для карьерного и профессионального роста, но в то же время третью позицию в рейтинге заняло умение быстрой адаптации к новым условиям (вместе со стрессоустойчивостью и умением решать задачи без посторонней помощи эти варианты набрали около 40 % голосов). Среди вариантов, находящихся на 4-ой позиции (набравшие чуть более 30 % голосов), находится свободное владение профессиональным техническим оборудованием и устройствами, использующими цифровые технологии – 31,9 % ре-

спондентов отметили данный навык. Однако не без сожаления можно отметить, что компетенции, наиболее востребованные на общемировом рынке труда, находятся на самых низких позициях в рейтинге (рисунок 4). Это свидетельствует о недостаточной информированности данной категории работников об изменениях на рынке труда в целом, о возникновении новых профессий, об актуализации не просто переобучения, а необходимости получения дополнительных знаний и навыков в смежных областях.

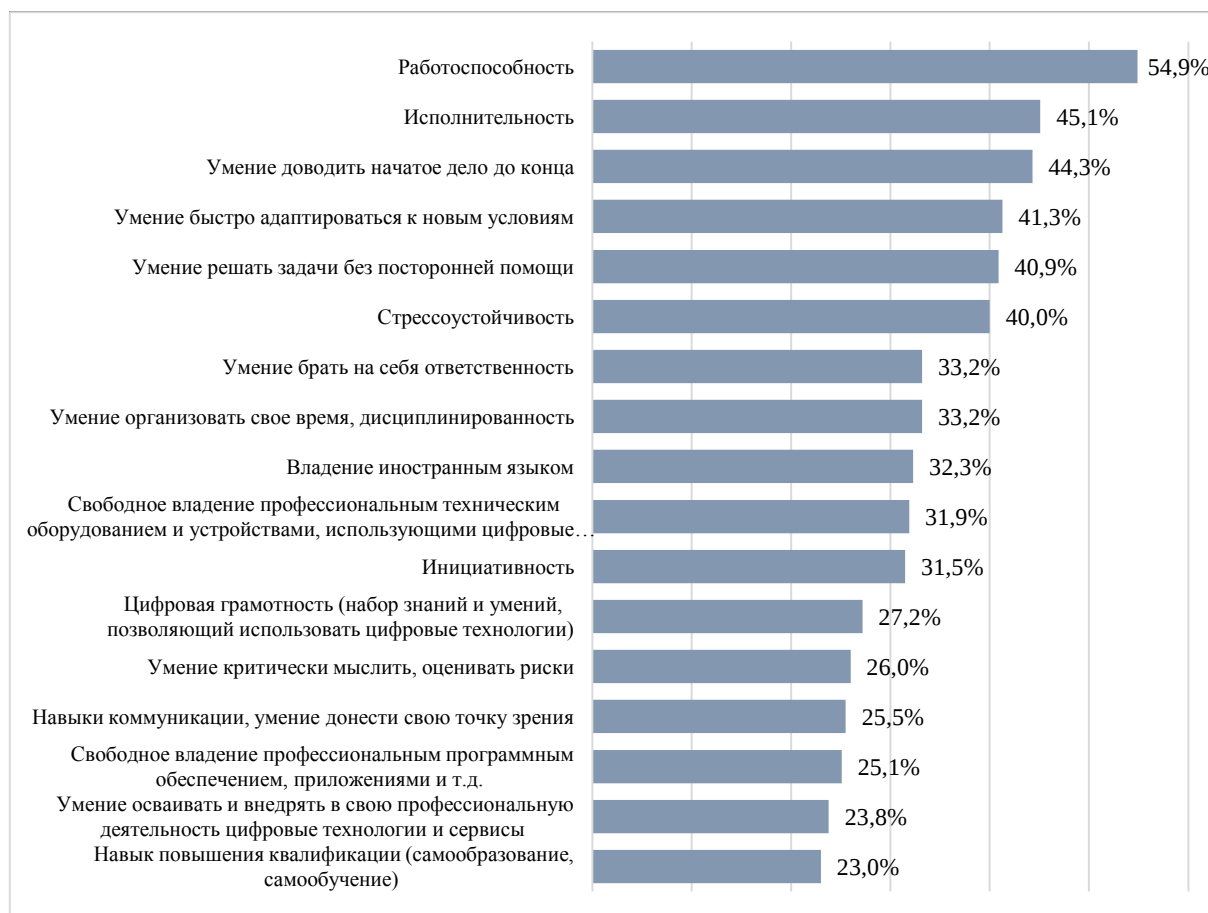


Рисунок 4. – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какие из перечисленных навыков и качеств, на Ваш взгляд, сейчас востребованы для успешной профессиональной реализации?», %

Учитывая общемировую тенденцию старения населения, своевременная пере-квалификация пожилых граждан, получение ими дополнительных знаний, цифровых навыков позволит избежать безработицы и увеличения нагрузки на экономически активное население. Цифровые навыки, включаясь в структуру востребованных компетенций, балансируют между тем, могут ли они считаться преимуществом при трудоустройстве или окончательно занять нишу

базовых необходимых компетенций. Сейчас уже не представляется возможным стать успешным специалистом в ряде профессий, не обладая довольно широким спектром цифровых навыков и не занимаясь самообразованием. Из года в год перечень этих профессий только увеличивается. Именно поэтому очень важно уже сейчас на всех уровнях государственного планирования и управления предпринимать меры по переобучению работников, особенно старше-

го возраста, с учетом карты потенциально востребованных компетенций в различных отраслях в будущем. Обучение цифровым навыкам создаст дополнительные возможности для повышения уровня и качества жизни работающего населения. В поддерж-

ку данной гипотезы можно привести социологические данные, отражающие ряд профессиональных достижений работников с разным уровнем владения цифровыми компетенциями (рисунок 5).



Рисунок 5. – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Удалось ли Вам за последние два года:», %

Заключение

Цифровизация всех отраслей в целом и технологизация рабочего места в частности происходит неравномерно, однако данный процесс необратим, что влечет за собой как положительные эффекты, так и риски. Для минимизации негативных последствий цифровизации рынка труда и одновременного наращивания человеческого капитала в виде трудового актива, состоящего из компетентных профессионалов, отвечающих цифровым вызовам и новым требованиям постоянно меняющегося рынка труда, необходимо заранее позаботиться о наращивании цифровых навыков, профессионального потенциала большей части работников с учетом уже имеющихся у них навыков, мотивации, готовности к переобучению и внешних факторов: технического оснащения.

Одним из ключевых условий успешной социализации возрастных работников в цифровую профессиональную среду станет двустороннее сотрудничество: это, с одной стороны, действия государственных

органов по обеспечению включения в цифровые практики работающего населения, с другой стороны, это инициативность самих работников, стремление к получению новых знаний, обретению новых навыков. Это возможно при условии достаточной информированности о значимости новых компетенций и об ожидаемой возможной эффективности, в т. ч. экономической, от их приобретения и внедрения в повседневные профессиональные практики.

Такие согласованные действия позволят снизить количество работников, которые окажутся в социально неблагополучном положении, т. к. в скором времени не смогут конкурировать на рынке труда. Таким образом, в структуру востребованных компетенций для работников всех возрастов вошли цифровые компетенции, обладание которыми даст возможность избежать цифровой дискриминации в профессиональной сфере и без которых в дальнейшем не представляется возможным профессиональное развитие и достижение профессионального успеха.