

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ РИСКОВ «ИНДУСТРИИ 4.0»*

© 2020 **Плутова Мария Игоревна**

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом
Уральский государственный экономический университет, Россия, Екатеринбург
E-mail: mplutova@yandex.ru

© 2020 **Коропец Ольга Анатольевна**

кандидат психологических наук, доцент кафедры управления персоналом
УрФУ имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Россия, Екатеринбург
E-mail: okor78@mail.ru

Статья раскрывает проблему изменения профессиональной деятельности работников на рынке труда в условиях четвертой промышленной революции. Было определено субъективное понимание работников различных профессий своего профессионального будущего на рынке труда в условиях Индустрии 4.0. Выявлены индивидуальные особенности восприятия работниками глобальных угроз и возможностей. Обоснована недостаточная осведомленность работников о трансформации профессиональной деятельности, которая провоцирует возникновение кризисных ситуаций на рынке труда в будущем.

Ключевые слова: рынок труда, работники, риски, возможности, благополучие работников, Индустрия 4.0.

Четвертая промышленная революция неизбежно приведет к качественному изменению всех сфер жизни человечества. Эксперты прогнозируют технологические прорывы в самом широком спектре областей от нанотехнологий и биотехнологий до появления искусственного интеллекта и роботизации большинства сфер жизнедеятельности человека [11].

Целью нашего исследования является изучение субъективного отношения работников к своему профессиональному будущему в связи с ожидаемыми преобразованиями сферы труда. Важно изучить и раскрыть ряд вопросов: что работники думают о возможных изменениях рынка труда? Как они воспринимают эти изменения? На сколько они готовы к ним? Планируют ли они свое профессиональное будущее? Понимают ли, что четвертая промышленная революция может существенным образом поменять их ежедневную работу, функции и даже профессию? Это позволит понять, как мы можем избежать кризисных ситуаций на рынке труда и преодолеть некоторые противоречия трансформации профессиональной деятельности работников.

Исследователи, подчеркивают беспрецедентность преобразований, связанных с Инду-

стрией 4.0. Эти преобразования связаны как с технологическими инновациями, так и с реорганизацией рынка труда. Повсеместная автоматизация приведет к изменению организации труда и структуры рабочих мест и профессий. Произойдет серьезное перераспределение спроса и предложения навыков на рынке труда. Большинство рабочих мест будет иметь нестандартные формы, например, неполная занятость, временная работа, удаленная работа, фриланс. Будет активно развиваться облачная занятость (появится большое количество онлайн-платформ для взаимодействия работодателей и соискателей). Трендом станет талант менеджмент, в связи с возрастанием потребности в инновационном человеческом капитале [5]. Вышеописанные тенденции четвертой промышленной революции, одновременно открывают новые возможности и несут определенные социальные и экономические риски для трудовых ресурсов. Риски связаны с увеличением поляризации рабочих мест и неравенством доходов работающего населения. В следствии будет увеличиваться социальное неравенство и технологическая безработица. Ряд сотрудников модернизирующихся предприятий не сможет своевременно адаптироваться к технологическим изменениям. Такая ситуация при-

* «Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-010-00952»

ведет к цифровому «разрыву» между сотрудниками. Поляризация труда проявится в том, что рабочие места среднего звена фактически окажутся под угрозой исчезновения. В то же время непропорционально возрастет спрос на сотрудников с высокой квалификацией. Профессионалы должны будут выполнять задачи, направленные на творческое решение проблем и сложное социально взаимодействие. Востребованы будут и сотрудники с низкой квалификацией, выполняющие сервисные работы, которые трудно автоматизировать [3].

Очевидно, что хорошо оплачиваться будет лишь высокоинтеллектуальная, либо высокотехнологичная работа, требующая специальных навыков и компетенций. Тяжелый физический труд будет по-прежнему востребован, так как некоторым странам и собственникам бизнеса экономически не выгодно производить оцифровку и автоматизацию производства. Это подтверждают низкие темпы автоматизации производства в ряде стран мира. Оплата труда рабочим может оставаться более выгодной для собственника, по сравнению с приобретением и обслуживанием высокотехнологических автоматов или интеллектуальных машин. К сожалению, оплата низкоквалифицированного труда, в реалиях четвертой промышленной революции будет уменьшаться. Безусловно, это негативным образом скажется на благополучии определенных групп населения.

В научной литературе нет единого мнения относительно, степени и силы влияния четвертой промышленной революции на востребованность трудовых ресурсов. Отдельные эксперты прогнозируют серьезные проблемы на рынке труда и указывают на то, что повсеместная автоматизация приведет к сокращению рабочих мест [6]. Вместе с тем, появится спрос на новые рабочие места, возникнут и новые профессии. Основная задача компаний заключается в создании условий для адаптации работников к новым технологиям, через своевременное обучение. Другие исследователи делают более оптимистичные прогнозы, акцентируя внимание на положительных побочных эффектах Индустрии 4.0 в различных областях [10]. Подчеркивается важность нахождения долгосрочного равновесия между технологиями и новыми рабочими местами.

Анализ теоретических источников, посвященных четвертой промышленной революции

показывает, что появление высокотехнологичных рабочих мест —однозначные реалии будущего. Возникает вопрос о соответствии новых рабочих мест существующей рабочей силе. Опасения ученых относительно возможности полного удовлетворения работой основных потребностей человека, в том числе в физической и в психологической безопасности на наш взгляд полностью оправданы. Множество людей возможно уже в ближайшем будущем столкнется с ограниченным выбором рабочих мест с достойными условиями и оплатой труда [4].

Индустрия 4.0. выдвигает новые требования к развитию карьеры. Они связаны с тем, что работнику нужно будет еще больше проявлять самостоятельность и гибкость в развитии карьеры в течении всей жизни. Традиционные трудовые отношения изменятся. Постоянная занятость у одного работодателя будет скорее исключением, чем правилом. Поэтому каждый человек должен будет постоянно обеспечивать себя работой для удовлетворения основных потребностей и быть более активным на рынке труда. Особое значение приобретут вопросы, связанные с профессиональной идентичностью [1]. Таким образом, можно предполагать, что весьма ограниченное количество сотрудников обладает потенциалом для развития в новых реалиях. Смогут ли все работники потерявшие рабочие места из-за изменения рабочих функций освоить новые компетенции, получить новые профессии? Хватит ли у каждого работника личных ресурсов и способностей, чтобы адаптироваться к быстрым и стремительным изменениям рынка труда? Этот вопрос остается открытым. В рамках эмпирического исследования мы покажем, как сами работники представляют свое профессиональное будущее в Индустрии 4.0.

Исследование реализовано в 2020 году в Российской Федерации. Метод исследования — письменное нарративное интервью. Участие в исследовании носило добровольный характер. Сначала респондентов ознакомили с определением Индустрии 4.0, а затем предложили написать эссе на тему: «Моя профессия в условиях Индустрии 4.0». В качестве нарративного импульса была использована следующая фраза: «Опишите Вашу работу, а также ваши, мысли, чувства и возможные действия относительно своего профессионального будущего в условиях четвертой промышленной революции. Каким образом это влияет/не влияет на Вашу работу

(профессиональную деятельность) уже сейчас? В ближайшем будущем? Через 10 лет?». Обработка нарративов проводилась следующим образом: 1. Кодирование основных тематических ядер в каждой истории; 2. Количественная обработка тематических ядер; 3. Качественное сравнение ответов респондентов для выявления соответствия и различий; 4. Экстраполяция тематических ядер и перекрестное сравнение сегментов (с учетом пола и профессиональной принадлежности респондентов); 5. Анализ отдельных случаев (выявление особенностей для каждого сегмента).

В исследовании участвовало 205 человек. Гендерное распределение опрошенных — 75,6% женщины, 24,4% — мужчины. Все респонденты находятся в трудоспособном возрасте не старше 40 лет. То есть у всех респондентов в запасе более 20 лет трудовой деятельности, что заставляет их осмысленно задуматься о профессиональном будущем. Профессиональная принадлежность исследуемых широка. Представлены профессии как с преимуществом физического труда (машинист крана, продавец, электромонтер, техник, фермер, повар, делопроизводитель, официант, бортпроводник, механик, визажист, горный проходчик, водитель, фитнес-тренер, металлург и т.д.) так и интеллектуального (бухгалтер, преподаватель, врач, психолог, воспитатель, дизайнер, менеджер, медицинский работник, финансовый консультант, специалист по персоналу и другие). Среди опрошенных представлены обе категории экономически активного населения: занятые и безработные. Должностной уровень респондентов достаточно широк: руководители высшего и среднего звена; менеджеры-исполнители; работники основного и вспомогательного производства; технические исполнители; индивидуальные предприниматели.

Выявление отношения к Индустрии 4.0 происходило через выделение угроз и возможностей, которые отмечали респонденты в эссе. 45,4% исследуемых показали равную значимость в восприятии угроз и возможностей. 41% — указали что Индустрия 4.0 это исключительно возможности, а угрозы незначимы для их трудовой деятельности. 8,3% — акцентированы исключительно на восприятии угроз. 5,3% респондентов показали индифферентное отношение к влиянию Индустрии 4.0 на будущее. Возможностями Индустрии 4.0. для респондентов являются: облегчение трудовых функций человека; развитие

и обучение; преумножение доходов работников и компании; рост потребности в уникальных способностях человека; повышение трудового интереса и исключение монотонности; автоматизация и механизация; уменьшение производственного брака; рост эффективности деятельности человека и производства. Восприятие угроз отражалось как: большое сокращение рабочих мест и человеческого труда; потеря необходимости в существующей профессии; снижение уровня дохода; бедность; усиление нервной напряженности; длительная безработица; «война» людей и роботов и т.д. Мужчины более позитивно относятся к перспективам Индустрии 4.0. 52% опрошенных мужчин видят только позитивные возможности. 32% опрошенных мужчин не отрицают негативных тенденций Индустрии 4.0, но при этом не игнорируют и возможности.

Отношение к профессиональному будущему в условиях Индустрии 4.0 у тотального большинства опрошенных (92%) позитивное или нейтральное: карьерный рост и профессиональное развитие; смена профессии в совокупности с востребованностью; повышение должностного уровня; рост личной и профессиональной эффективности; успешность; открытие собственного бизнеса; и т.д.). Пессимистичным будущее видится у 8% респондентов: неопределенность будущего; ощущение неизбежности потери работы и ненужности; вытеснение человека; поиск работы.

Около 33% респондентов описали, что реального опыта изменения рабочих функций под воздействием процессов цифровизации у них нет. 6,4% отметили, что получили негативный эффект от внедрения цифровизации в их трудовые функции. Причины негативного опыта: «сырые» программные технологии; несогласованность внутри организации; нестабильность работы программного обеспечения; увеличение объема работы. 61,5% имеют позитивный опыт цифровизации трудовых функций, это выражается через: облегчение труда; рациональное использование рабочего времени; возможность сделать больше и качественнее; гибкость рабочего времени; перераспределение функций; оптимизация затрат на оплату труда; больше свободного времени при дистанционной занятости.

Исходя из анализа всех полученных нарративов, авторы предположили, что можно конкретизировать несколько типов стратегий профессионального поведения. Авторы выделили

5 типов стратегий: работник уверен, что Индустрия 4.0 его профессиональной деятельности не коснется при любом течении событий; работник признает и понимает, что изменения в работе есть и будут, но считает себя более конкурентным по сравнению с искусственным интеллектом; работник уверен, что пока никаких изменений нет, и планирует подстраиваться под них лишь когда они появятся; работник готов к изменениям и пойдет им навстречу, в случае если его работодатель или государство создаст условия для принятия нового; работник осознает происходящие изменения, и заранее к ним готовится.

Резюмируя проведенное исследование можно выделить ряд тенденций в отношении профессионального поведения трудовых ресурсов на рынке труда в условиях Индустрии 4.0:

1. Пассивную позицию в отношении своего профессионального будущего поддерживают около половины респондентов. Это может быть объяснено недостаточной информированностью, неуверенностью в своих силах и отсутствием психологической безопасности человека в изменяющихся условиях.

2. Более 1/3 респондентов имеют негативный опыт трансформации профессиональной деятельности. По нашему мнению, есть вероятность, что прошлый негативный опыт окажет затормаживающее воздействие на адаптацию

трудовых ресурсов к новым цифровым условиям и снижает уровень психологической безопасности.

3. Исключительно позитивное восприятие личного профессионального будущего у большинства респондентов — не гарантия успеха профессиональной деятельности. Положительное подкрепление перспектив возможно только с учетом адекватного и рационального восприятия индивидуальных угроз. По нашему мнению, большинство опрошенных не в полной мере оценивают угрозы Индустрии 4.0. Без баланса восприятия угроз и возможностей фактически невозможно сформировать устойчивую психологическую безопасность работника. Ложная безопасность может привести к дезориентации человека на рынке труда в период активной трансформации занятости.

4. Опрос показал, что абсолютное большинство респондентов имеют представление об Индустрии 4.0. Однако угрозы будущего воспринимаются ими не относительно себя, а опосредованно. То есть большинство респондентов не связывает со своим будущим такие риски как: безработица; снижение конкурентоспособности; утрата дохода. При этом более 70% респондентов — представители профессий которые как раз находятся под угрозой ликвидации или изменения цифровыми технологиями.

Библиографический список

1. Brynjolfsson E., McAfee A. The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. — WW Norton & Company, 2014.
2. Cordes, F., & Stacey, N. Is UK Industry Ready for the Fourth Industrial Revolution. The Boston Consulting Group: Boston, MA, USA, 2017
3. Ford M. Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future. — Basic Books, 2015.
4. Kergroach S. Industry 4.0: New challenges and opportunities for the labour market //Форсайт.— 2017.— Т. 11.— № 4 (eng).
5. Li, G., Hou, Y., & Wu, A. Fourth Industrial Revolution: technological drivers, impacts and coping methods. Chinese Geographical Science, 2017, 27(4), 626–637.
6. Morrar, R., Arman, H., & Mousa, S. The fourth industrial revolution (Industry 4.0): A social innovation perspective. Technology Innovation Management Review, 2017, 7(11), 12–20.
7. Schwab K. The fourth industrial revolution. — Currency, 2017.
8. Xu, M., David, J. M., & Kim, S.H. The fourth industrial revolution: opportunities and challenges. International Journal of Financial Research, 2018, 9(2), 90–95.