

**В.П. КОВАЛЕНКО**, канд. гос. упр., доцент,  
ведущий научный сотрудник,  
e-mail: ilin.v1450@gmail.com

ГБУ «Институт экономических исследований»,  
г. Донецк, ДНР

### КАДРЫ ДЛЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ: ПРОБЛЕМА НАЙМОПРИГОДНОСТИ

На основе анализа научных позиций современных исследователей в области экономики, социальной психологии предложены некоторые подходы к решению проблемы наймопригодности носителей рабочей силы в условиях становления цифровой экономики, ориентированные на собственную активность человека. Показана роль адаптаций и преадаптаций как факторов формирования кадрового потенциала в новых условиях. Акцентировано внимание на специфике современного наема работников.

*Ключевые слова:* цифровая экономика, кадровый потенциал, наймопригодность, кадровые стратегии, адаптация, трудоустраиваемость, компетенции.

**Kovalenko V.P.** Personnel for the digital economy: the problem of employability.

Based on the analysis of the scientific positions of modern researchers in the field of economics, social psychology, the main approaches to solving the problem of employability of carriers of the labor force in the conditions of the formation of the digital economy are proposed. The role of adaptations and pre-adaptations as factors in the formation of human resources in new conditions is shown. The attention is focused on universal and professional competencies in demand under the digital economy.

*Keywords:* digital economy, human resources, employability, human resources

strategies, adaptation, employability, competencies.

В условиях ускоряющихся социально-экономических изменений, перехода к цифровой экономике особую значимость приобретает проблема подготовки кадров, способных к работе в высокотехнологичной среде, поскольку именно кадровый потенциал, обладающий востребованными компетенциями, выступает источником роста производительности труда и конкурентоспособности экономических субъектов.

Цифровая экономика, базируясь на новых технологиях, во многом изменяет содержание трудовых процессов, форм трудовой деятельности. Это влечет за собой изменение требований к компетенциям специалистов, ставит под сомнение возможность их долгосрочного наема. Таким образом, профессиональный путь человека становится сложно планировать, а доступ к занятости не обязательно связан с определенной профессией, определенным рабочим местом и работодателем. В такой ситуации любая организация заинтересована в привлечении кадров, обладающих достаточными для ее текущего функционирования компетенциями, а также соискателей, имеющих определенный трудовой потенциал для применения в условиях возможных технологических изменений в будущем.

© В.П Коваленко, 2021

Для самого субъекта труда фактор его наймопригодности как реально обеспечивающий доступ к занятости имеет особое значение.

Таким образом, с учетом важности и необходимости решения задачи подготовки кадров под запросы цифровой экономики проблема наймопригодности носителей рабочей силы в новых условиях представляется актуальной для теории и практики экономики и психологии труда, экономики образования, государственного управления, менеджмента персонала.

Теоретический анализ рассматриваемой проблемы показывает, что к настоящему времени исследования в сфере цифровой трансформации экономики представляют собой обширную научную базу, позволяющую осуществлять дальнейшие разработки, в т.ч. и связанные с подготовкой кадров для цифровой экономики. Так, проблема трансформации существующих рабочих мест под влиянием цифровизации представлена в работе А.И. Гретченко [1]. Социально-трудовые отношения, складывающиеся под влиянием цифровизации, с акцентом на нетипичные формы занятости проанализированы Ю.Г. Одеговым и В.В. Павловой [2]. Изменения архетипа индивида в современном информационном обществе охарактеризованы в исследовании О.Н. Яницкого [3]. Социологическому анализу профессиональной адаптации человека в условиях цифровизации посвящена работа А.Н. Пинчука [4]. Представляет значительный интерес исследование цифровых девиаций как феномена новой социальной реальности в работе М.В. Костоломова [5].

Вместе с тем, индивидуальные факторы готовности субъекта труда к функционированию в цифровой экономике в контексте наймопригодности рабочей силы в новых условиях разработаны недостаточно, что и обусловило интерес к заявленной проблеме.

*Целью статьи является рассмотрение проблемы наймопригодности как готовности субъекта труда соответствовать требованиям искомого (занимаемого) рабочего места в организации в условиях цифровой трансформации экономики, а также анализ факторов и ресурсов, на это влияющих.*

В современных исследованиях, посвященных актуальным изменениям в сфере занятости, будущему труда, «компетенциям XXI века», а также рекомендациях Международной Организации Труда наймопригодность рассматривается в основном как определенная стартовая возможность соискателя рабочего места, устанавливаемая в процессе идентификации его характеристик относительно требований организации-работодателя, степени пригодности субъекта для выполнения профессиональных функций и обязанностей на конкретном рабочем месте или должности. При этом акцентируется внимание на роли самодетерминации как ресурсе развития человека [6].

В процессе найма учитывается фактор соответствия трудового потенциала работника специфике предполагаемой трудовой деятельности в контексте принятой кадровой стратегии организации-работодателя. В настоящее время такие стратегии преимущественно ориентированы на поиск и найм сотрудников, которые показывают готовность к выполнению рабочих функций. У некоторых организаций наблюдается интерес к соискателям, демонстрирующим готовность к обучению на новом рабочем месте, имеющим сформированные самообразовательные компетенции, склонным к саморазвитию. Вместе с тем, сторона работодателя более всего ориентирована на компетенции, необходимые и достаточные для деятельности в условиях конкретного производства, конкретной организации на приемлемом для нее уровне.

В такой связи следует указать, что технологии установления несоответствий в навыках, умениях, компетенциях, применяемые для этого, активно внедряются в практику стратегически-ориентированного рекрут-менеджмента в организациях. Этот процесс постоянно совершенствуется на основе адаптации зарубежного опыта [7]. В ряде случаев широко применяются возможности диагностики в цифровом формате. В целом использование современных оценочных средств при найме позволяет оптимизировать этот процесс, аргументировать позицию стороны работодателя относительно оценки возможности найма того или иного соискателя рабочего места.

В контексте современных требований к качеству рабочей силы, связанных с цифровой трансформацией, высокую значимость приобретает адаптация человека к изменениям в среде, формирование или наращивание соответствующих адаптационных ресурсов и практик для снижения уязвимости различных категорий работников.

Благодаря адаптации создаются возможности оптимального функционирования работника в изменившейся ситуации на рынке труда, обусловленной цифровизацией экономики. Адаптация связана с выработкой новых навыков, качеств, формированием новых компетенций с целью приведения профессионально-трудового потенциала человека в соответствие с требованиями среды. Регуляторами адаптации выступают мотивы, мышление, воля, способности, знания субъекта труда.

В процессе адаптации не только приобретаются новые компетенции, но и, что имеет особое значение в цифровом контексте, преобразуются уже сформированные, устанавливаются новые связи между ними. Это происходит главным образом благодаря готовности субъекта к освоению новых возможностей, выра-

ботке фиксированных способов деятельности, позволяющих справляться с актуальными проблемами. Важна психологическая адаптация, т.к. именно она позволяет человеку приспособиться к изменившимся условиям на уровне психических процессов, свойств, состояний, вырабатывать соответствующие навыки в новых форматах профессионально-трудовой деятельности в цифровой среде.

В современных научно-прикладных исследованиях выдвигается и обосновывается принцип сочетания адаптации и преадаптации в формировании и развитии личности, в т.ч. на различных этапах ее профессионализации. При этом адаптации рассматриваются как приспособления, основанные на уже приобретенном опыте, а преадаптации – как нацеленные на новизну и непредсказуемость будущего. Адаптации и преадаптации, одновременно присутствуя в настоящем, востребуются попеременно, т.к. соотносимы с периодами относительной стабильности и кардинальных перемен в обществе [8]. Тезис о необходимости указанного сосуществования представляется опорным при разработке проблемы наймпригодности субъекта для функционирования в условиях цифровой экономики.

Таким образом, возрастает необходимость укоренения в сознании человека преадаптивного мировоззрения. Это способствует защищенности субъекта труда от различных форм социальной турбулентности, нацеливает его на динамичную смену профессиональных стратегий, перманентное обучение и переобучение на основе научно-технических достижений и возможностей обучения в течение всей жизни, что в целом повышает востребованность соискателя рабочего места на рынке труда, его наймпригодность в условиях цифровой экономики.

В ситуации «цифрового перехода» усиливается роль нематериальных ресур-

сов адаптации человека к происходящим изменениям. В таком контексте важным адаптационным ресурсом является трудоустроиваемость носителя рабочей силы. Трудоустроиваемость, выступая ресурсом, востребованным всеми субъектами социального взаимодействия в сфере занятости, обеспечивает «состыковку» компетенций соискателей рабочих мест с требованиями работодателей.

В «Глобальной программе занятости», одобренной Административным Советом Международного Бюро Труда, выделен и проанализирован потенциал к трудоустройству как основной элемент превращения «занятости в сердцевину экономической и социальной политики государств» [9]. В указанном документе представлена широкая концепция формирования этого потенциала. Так, на уровне государств важнейшим фактором формирования потенциала к трудоустройству определено умение правительств разрабатывать и технически грамотно воплощать экономическую политику, ориентированную на обеспечение максимального повышения пригодности рабочей силы к трудоустройству.

Особенностью концепции потенциала к трудоустройству является «открытый» подход к выделению его составляющих. Этот потенциал задает возможности реагирования, которые могут быть актуализированы в конкретной ситуации, что обуславливает необходимость учета специфики современных вызовов для человека как субъекта труда (рис. 1).

Один из важнейших вызовов XXI в. состоит в изменении социального контракта для активации самостоятельного профессионального развития и самореализации каждого человека [10].

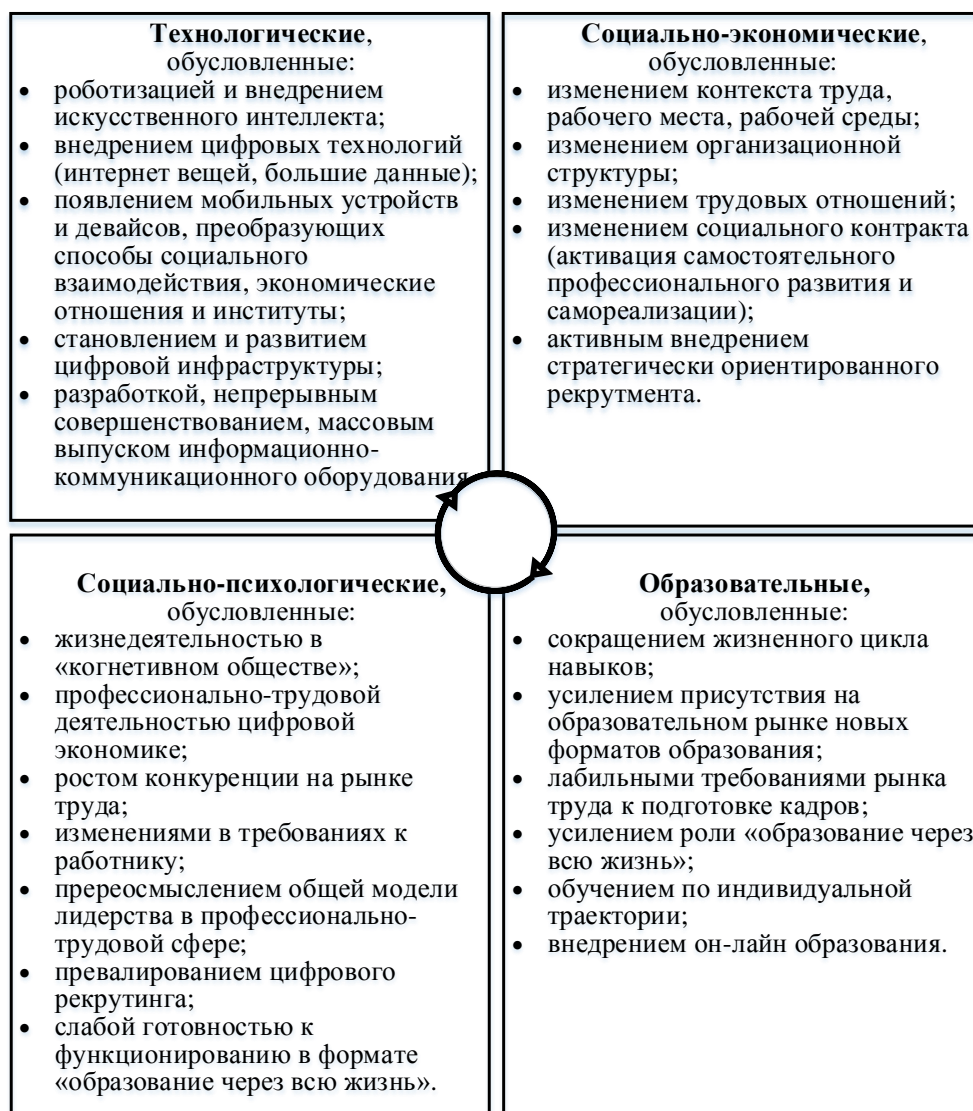
Применительно к формированию цифровых компетенций важным является аспект отношения субъектов к новым технологиям. В этой связи исследовате-

лями выделяются две социально-психологические модели: технофобия и технофилия [11]. В целом отношение к технологиям конструируется в процессе формирования компетенций, они признаются необходимыми и начинают входить в «технологический фрейм». Поэтому цифровая компетентность не может быть сведена лишь к техническим условиям. Она включает в себя ответственность и осознанность действий, связана с умением обновлять, уточнять, корректировать свои представления о потенциале технологии. Понимание особенностей процесса конструирования представлений о новых технологиях имеет практическую ценность, позволяет преодолевать технофобию, сдерживать технофилию в первую очередь за счет использования потенциала подходов, актуализирующихся в современных социально-психологических исследованиях.

#### *Выводы*

Таким образом, обеспечение наймопригодности как готовности субъекта труда к осуществлению профессионально-трудовой деятельности в условиях цифровой экономики предполагает сопряжение подготовки кадров с интересами бизнеса, ее синхронизацию с изменениями требований к профессиональным компетенциям со стороны работодателя.

С учетом сложной динамики современного рынка труда наймопригодность носителя рабочей силы в большей мере базируется на его субъектной активности и способности адаптироваться к изменяющимся требованиям. В этой связи задачей каждого работника становится постоянное самооценивание и самомониторинг уровня своей актуальной востребованности, прогнозирование возможностей наращивания новых компетенций либо изменения профессионально-трудовой траектории. Именно такая спо-



*Рис. 1. Основные современные вызовы для человека как субъекта труда в условиях цифровизации экономики*

способность может выступать определенной основой достижения уровня наймпригодности, своеобразной страховкой в условиях нарастания конкуренции и повышения вероятности изменения требований к компетентностному профилю работника.

#### **Список использованной литературы**

1. Гретченко, А.И. Труд в цифровой экономике [Электронный ресурс] // Россия: тенденции и перспективы развития. – 2018. – № 13-1. – URL: <https://>

[cyberleninka.ru/article/n/trud-v-tsifrovoy-ekonomike](https://cyberleninka.ru/article/n/trud-v-tsifrovoy-ekonomike)

2. Одегов, В. Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости [Электронный ресурс] / В.Н. Одегов, В.В. Павлова // Уровень жизни населения регионов России. – 2017. – № 4 (206). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-truda-6-oy-tehnologicheskiiy-uklad-tsifrovaya-ekonomika-i-trendy-izmeneniya-zanyatosti>

3. Яницкий, О.Н. Индивид в современном информационном обществе [Электронный ресурс] // СНИСП. – 2020. – № 2 (30). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/individ-v-sovremennom-informatsionnom-obschestve>

4. Пинчук, А.Н. Социально-профессиональная адаптация: от концептуализации к измерению // Социологическая наука и социальная практика. – 2021. – № 2. – Т. 9. – С. 96–114.

5. Костоломова, М.В. Цифровая девиация как феномен новой социальной реальности: методологические основания и концептуализация понятия // Социологическая наука и социальная практика. – 2020. – Т. 8. – № 2. – С. 41–53.

6. Лошкарева, Е. Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире [Электронный ресурс] / Е. Лошкарева, П. Лукша и др. // М. Global Education Future, Future Skills, WorldSkills Russia. – 2017. – 92 с. – URL: [https://worldskills.ru/assets/docs/media/WS\\_doklad\\_12\\_okt\\_rus.pdf](https://worldskills.ru/assets/docs/media/WS_doklad_12_okt_rus.pdf)

7. Мальцева, В.А. Концепция skill mismatch и проблема оценки несоответствия когнитивных навыков в межстрановых исследованиях [Электронный ресурс] // Вопросы образования. – 2019. – № 3. – URL: <https://cyberleninka.ru/>

[article/n/kontsepsiya-skill-mismatch-i-problema-otsenki-nesootvetstviya-kognitivnyh-navykov-v-mezhstranovyh-issledovaniyah](https://cyberleninka.ru/article/n/kontsepsiya-skill-mismatch-i-problema-otsenki-nesootvetstviya-kognitivnyh-navykov-v-mezhstranovyh-issledovaniyah)

8. Рабинович, П.Д., Кремнева Л.В., Заведенский К.Е., Шехтер Е.Д., Апенько С.Н. Преадаптация школьников к инновационной деятельности и образовательные практики работы с будущим. [Электронный ресурс]. – Образование и наука. – URL: <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2021-2-39-70>

9. Потенциал к трудоустройству благодаря повышению знаний и квалификации [Электронный ресурс] / Международное Бюро Труда. Административный совет. – Женева, 2006. – URL: [http://cced-complete.com/documentation/improving\\_employability\\_through\\_competence\\_development\\_ru.pdf](http://cced-complete.com/documentation/improving_employability_through_competence_development_ru.pdf)

10. Глобальный вызов: массовая уникальность. [Электронный ресурс]. – URL: [https://rda.worldskills.ru/storage/app/media/Reports/2019%20BCG/2019\\_BCG%20Mas%20Unikum\\_presentation\\_RU.pdf](https://rda.worldskills.ru/storage/app/media/Reports/2019%20BCG/2019_BCG%20Mas%20Unikum_presentation_RU.pdf)

11. Солдатова, Г.У. Отношение к интернету среди интернет-пользователей: технофобы и технофилы [Электронный ресурс] / Г.У. Солдатова, Т.А. Нестик, // Вестник МГОУ. Серия: Психологические науки. – 2016. – № 1. – С. 54–61. – URL: <https://vestnik-mgou.ru/Articles/Doc/9675>

**V.P. KOVALENKO**, Candidate of Public Administration,  
Associate Professor, leading research associate,  
e-mail: [ilin.v1450@gmail.com](mailto:ilin.v1450@gmail.com)

SFI «Economic Research Institute»,  
Donetsk, Donetsk People's Republic

*Статья поступила в редакцию 07.11.21*