

# ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

## TRANSFORMATION OF LABOR RESOURCES IN DIGITAL ECONOMY

V. Plotnikov

*Summary.* The paper contains a description of main specific features of labor resources in digital economy in comparison with the industrial model of employment. It is demonstrated that relations between employees and employers in digital economy have features typical for relations between other types of economic agents. The notion of hybrid labor resources is proposed.

*Keywords:* labor resources, digital economy, digital transformation, employment.

**Плотников Владимир Александрович**

Д.э.н., профессор, Санкт-Петербургский  
государственный экономический университет  
plotnikov\_2000@mail.ru

*Аннотация.* В статье описаны основные особенности функционирования трудовых ресурсов в условиях цифровой экономики по сравнению с индустриальной моделью занятости. Показано, что отношения работников и работодателей приобретают элементы, характерные для отношений между другими типами экономических агентов. Предложено понятие «гибридные трудовые ресурсы».

*Ключевые слова:* трудовые ресурсы, цифровая экономика, цифровая трансформация, занятость.

**Ц**ифровая трансформация мировой экономики ведет не только к изменению процессов хозяйственной деятельности (например, к замещению личного общения с сотрудником сервисной организации дистанционным взаимодействием с автоматизированной системой, как это имеет место при оказании банковских услуг [7]), но и к трансформации сущности экономических явлений [1, 2, 3, 5, 8, 10, 14, 16, 17, 18, 19] (примером может быть замещение иерархической фирмы как основной формы существования экономической организации гибкими и распределенными структурами — платформами и экосистемами [4, 9]). Эта трансформация коснулась и трудовых ресурсов. Однако в существующей литературе основное внимание уделяется внешним признакам этой трансформации — в частности, переводу работы в дистанционный формат (т.е. замещению физической среды ведения трудовой деятельности виртуальным пространством) [12, 20]. Тем не менее, цифровая трансформация трудовых ресурсов имеет намного более глубокое содержание и затрагивает как саму природу отношений работников с работодателями, так и сущность тех ресурсов, которые работодатель получает от своих работников.

В предлагаемой статье мы попытаемся раскрыть сущность этой трансформации. Как уже было сказано выше, основное внимание мы будем уделять не технологическому (цифровому) аспекту трансформации, а его организационной природе. При всей важности цифровых технологий для цифровой трансформации, необходимо помнить о том, что сущность этой транс-

формации заключается не в них — они лишь создают условия для ее реализации.

Традиционная капиталистическая (или, точнее, индустриальная) модель использования трудовых ресурсов основывалась на следующих принципах [6]:

1. Работники выполняли свои трудовые обязанности на рабочем месте, предоставленном работодателем (из-за этого, в частности, работники массово концентрировались в производственных помещениях для получения экономии на масштабе производства). Это связано с тем, что физический капитал, необходимый для ведения производственной деятельности в условиях индустриальной экономики, требовал значительных инвестиций, которые были доступны только компаниям (сами работники создать такой капитал возможности не имели — за исключением корпоративных предприятий, которые широкого распространения не получили). Как показал Карл Маркс, этот контроль над рабочим местом обеспечивал фирмам контроль над работниками;
2. Фирма как работодатель заинтересована только в тех элементах человеческого капитала работника, которые необходимы для выполнения трудовых обязанностей. Привлечение работника к решению посторонних (по отношению к его трудовым обязанностям) задач, а также к управлению предприятием минимально;
3. Трудовой контракт носит долгосрочный характер, что гарантирует работнику устойчивость его

занятости (в условиях зависимости работника от работодателя это имеет большое значение). Отметим, что долгосрочный контракт важен и для фирмы, поскольку ей необходимо гарантированно обеспечивать себя большим количеством работников требуемой квалификации. Фирма при этом выступает потребителем трудовых ресурсов;

4. Работнику гарантируется оплата его труда, которая не зависит от результатов деятельности фирмы;
5. Поскольку большая часть населения в условиях индустриальной экономики относится к наемным работникам, государство обеспечивает их социальную защиту (что необходимо для поддержания стабильности в обществе). Строго говоря, этот пункт не относится к взаимодействию работников и работодателей, однако он является важным элементом индустриальной модели занятости.

Внедрение цифровых технологий, создавших условия для дистанционной занятости, сильно изменили модель привлечения работников к хозяйственной деятельности. Фирме в настоящее время уже нет необходимости самостоятельно создавать рабочие места — значительная часть активов, необходимых для оказания услуг в условиях постиндустриальной (цифровой) экономики, есть у работника (компьютер и программное обеспечение), и работодателю необходимо лишь поставить перед сотрудником задачу и обеспечить контроль над ее выполнением. Кроме того, распространение платформ и замещение ими фирм позволило работодателям перейти к гибкой занятости вместо долгосрочных контрактов.

Можно говорить о следующих отличительных особенностях постиндустриальной (цифровой) модели использования трудовых ресурсов:

1. Работник сам владеет активами, необходимыми для ведения производственной деятельности (это может быть как компьютерная техника, так, например, и помещение, используемое для оказания гостиничных услуг — именно по такой модели работает платформа Airbnb). Задача фирмы — интегрировать этих работников в единое коллективное предложение (что делается при помощи цифровых платформ). Организовать такое сотрудничество вполне возможно в дистанционном формате. Контроль над работниками со стороны фирмы обеспечивается тем, что фирма (как оператор платформы) контролирует каналы получения заказов от потребителей и способ распределения заказов между работниками. Таким образом, сущность дистанционной занято-

сти заключается не в том, что работник выполняет свои обязанности на дому (это лишь внешний аспект трансформации занятости в цифровой экономике), а не в помещении, предоставленном фирмой — речь идет о том, что теперь не фирма обеспечивает работника производственными активами, а, напротив, работник является поставщиком активов для работодателя. Этот важный содержательный момент, как правило, в исследованиях по дистанционной занятости не затрагивается — основное внимание уделяется внешней составляющей [12, 13, 14, 20];

2. Фирмы могут использовать работника не только для выполнения непосредственных трудовых обязанностей, но и для решения нестандартных задач (этот способ использования трудовых ресурсов организации получил название внутреннего краудсорсинга). Важной особенностью этого инструмента является то, что он позволяет привлечь недоиспользованные креативные ресурсы персонала, и при этом не требует значительных затрат (поскольку вознаграждение получают не все участники краудсорсингового проекта, а само это вознаграждение очень часто носит нематериальный характер). Таким образом, потенциал работника, используемый в интересах фирмы, выходит за пределы тех элементов человеческого капитала, которые необходимы для выполнения непосредственных трудовых обязанностей. С учетом того, что было сказано в п. 1 выше, можно утверждать, что, несмотря на то, что в ряде источников говорится о снижении роли трудовых ресурсов в условиях цифровой экономики (из-за непрерывной автоматизации производственных процессов), на самом деле значимость работников для фирмы возрастает, поскольку увеличивается объем ресурсов, которыми они обеспечивают фирму;
3. Происходит замещение трудовых договоров договорами гражданско-правового характера, а сами договоры становятся краткосрочными и заключаются только на выполнение конкретных задач. Подбор исполнителей для этих задач осуществляется через краудсорсинговые платформы. Более того, в рамках платформенной экономики происходит формальная смена ролей работника и работодателя — организация, снабжающая работника заказами от сторонних потребителей (оператор платформы), в соответствии с заключенным с работником договором чаще всего выступает в роли исполнителя (агента, подбирающего для работника заказы, и получающего за это комиссионное вознаграждение). Сам работник при этом ведет свою деятельность в строгом соответствии с требованиями и усло-

виями оператора платформы. Таким образом, будучи с содержательной точки зрения исполнителем трудовых функций в интересах оператора платформы, работник формально выступает потребителем услуг оператора. Иными словами, операторы платформ принципиально отказываются рассматривать людей, выполняющих работу в их интересах, в качестве своих работников. Это означает, что операторы платформ рассматривают обе стороны платформы (исполнителей и потребителей) как своих заказчиков. Фактически это означает отказ от понятия «трудовые ресурсы» и его растворение в более общей категории «интеллектуальный капитал»;

4. Фирмы стремятся перейти к оплате работников за фактически предоставленные потребителям (т.е. уже проданные этим потребителям и оплаченные ими услуги). Это дополнительно размывает содержание трудовых отношений и переносит на работника предпринимательские риски. С учетом того, что работник, как было сказано выше (п. 3), формально становится заказчиком оператора платформы, можно говорить о постепенной и частичной трансформации работника в предпринимателя (причем эта трансформация носит вынужденный характер). Трудовые отношения заменяются партнерскими, что служит дополнительным подтверждением размывания понятия «трудовые ресурсы»;
5. Государство стремится минимизировать свои социальные обязательства (для повышения инвестиционной привлекательности национальной экономики и снижения издержек государственного бюджета). Эта тенденция носит общемировой характер. Она ведет к тому, что уровень социальной защиты работников падает, что, вместе с размыванием трудовых отношений между работником и работодателем и их замещением партнерскими (точнее, псевдо-партнерскими, поскольку работник находится в фактической зависимости от работодателя), ведет к ухудшению социального и экономического положения работников.

Отметим, что описанные выше тенденции не носят универсального характера — в разных сферах деятельности и на разных рынках они проявляются с разной

интенсивностью. Тем не менее, в той или иной степени они представлены на всех рынках труда. Это означает, что категория «трудовые ресурсы» в традиционном понимании этого термина не соответствует существующей практике участия людей в хозяйственной деятельности по всем ключевым параметрам. По этой причине при изучении трудовых ресурсов в современных условиях необходимо либо специально оговаривать изменение содержания этой экономической категории, либо, что предпочтительно, ввести альтернативную категорию (в качестве возможного термина мы можем предложить «гибридные трудовые ресурсы», поскольку работники в рамках цифровой модели занятости обладают элементами как традиционных трудовых ресурсов, так и иных типов экономических агентов — например, предпринимателей).

Важно уточнить, что мы сравниваем цифровую модель использования трудовых ресурсов с индустриальной (которая иначе может быть описана как фордистская), но при этом перечень моделей занятости при капитализме индустриальной не ограничивается. Тем не менее, именно индустриальная модель в современных источниках рассматривается как традиционная.

#### Наши выводы

- ♦ в условиях цифровой экономики отношения работников и работодателей носят принципиально иной характер по сравнению с традиционной (индустриальной) моделью использования трудовых ресурсов. Эти отличия наблюдаются на всех уровнях трудовых отношений;
- ♦ отношения работников и работодателей в условиях цифровой экономики обладают элементами как трудовых отношений, так и отношений, характерных для взаимодействий между другими типами экономических агентов (например, предпринимателей);
- ♦ для описания трудовых ресурсов в условиях цифровой экономики мы предлагаем использовать термин «гибридные трудовые ресурсы», чтобы отразить комплексный характер отношений между работниками и работодателями (не сводящихся к трудовым отношениям в том понимании, которое вкладывалось в этот термин в эпоху индустриальной экономики).

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Добринская Д.Е. Цифровая социология для изучения цифрового общества // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2021. № 2. — С. 1–10.
2. Катрашова Ю.В., Митяшин Г.Ю. Использование «сквозных» цифровых технологий в сфере государственного управления // Наука Красноярья.— 2020.— Т. 9.— № 4.— С. 85–102.

3. Катрашова Ю.В., Митяшин Г.Ю., Плотников В.А. Система социального рейтинга как форма государственного контроля над обществом: перспективы внедрения и развития, угрозы реализации // Управленческое консультирование. — 2021. — № 2. — С. 100–109.
4. Клейнер Г.Б. Экономика экосистем: шаг в будущее // Экономическое возрождение России. — 2019. — № 1. — С. 40–45.
5. Котляров И.Д. Услуга или манипулирование: взаимодействие интернет-магазинов с потребителями // Интернет-маркетинг. — 2013. — № 6. — С. 358–364.
6. Котляров И.Д. Проблемы регулирования нестандартных форм занятости // Journal of Economic Regulation. — 2015. — Т. 6. — № 1. — С. 55–66.
7. Котляров И.Д. Цифровая трансформация финансовой сферы: содержание и тенденции // Управленец. — 2020. — Т. 11. — № 3. — С. 72–81.
8. Мажарова Л.А. Государство и бизнес в цифровой экономике: механизмы взаимодействия // Наука Красноярья. — 2021. — Т. 10. — № 3. — С. 7–25.
9. Маркова В.Д. Влияние цифровой экономики на бизнес // ЭКО. — 2018. — № 12. — С. 7–22.
10. Никонов А.А., Стельмашонок Е.В. Анализ внедрения современных цифровых технологий в финансовой сфере // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. — 2018. — Т. 11. — № 4. — С. 111–119.
11. Плещенко В.И. Эффект «черного лебедя»: коронавирусная инфекция как катализатор изменений в социально-экономической сфере // Менеджмент сегодня. — 2021. — № 4. — С. 258–262.
12. Плотников В.А. Пандемия Covid-19, потребительский рынок и цифровизация // Экономическое возрождение России. — 2021. — № 3. — С. 92–104.
13. Плотников В.А. Цифровизация как закономерный этап эволюции экономической системы // Экономическое возрождение России. — 2020. — № 2. — С. 104–115.
14. Плотников В.А. Пандемия Covid-19 и поведение россиян: некоторые наблюдения // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. — 2020. — № 2. — С. 19–23.
15. Плотников В.А., Катрашова Ю.В. Перспективы развития и угрозы реализации концепции «умный город» (на примере Санкт-Петербурга) // Экономический вектор. — 2021. — № 1. — С. 131–138.
16. Плотников В.А., Нгуен В.Л. Последствия цифровизации для современного социума // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. — 2022. — № 1. — С. 212–215.
17. Стельмашонок Е.В., Стельмашонок В.Л. Цифровая трансформация агропромышленного комплекса: анализ перспектив // Siberian Journal of Life Sciences and Agriculture. — 2021. — Т. 13. — № 2. — С. 336–365.
18. Торотова А.М. Цифровизация общества: проблемы реализации и новые возможности // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11, Социология: Реферативный журнал. 2021. № 1. — С. 118–130.
19. Устюжанина Е.В., Евсюков С.Г., Сигарев А.В., Устюжанин В.Л. Трансформация рынка труда: влияние пандемии и прогнозы на будущее // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. — 2021. — № 1. — С. 77–102.

---

© Плотников Владимир Александрович (plotnikov\_2000@mail.ru).  
Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»