

Куксова О.Д. ©

Аспирант, кафедра экономики труда и управления персоналом
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова

ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ ПРИ ПЕРЕХОДЕ К ИНФОРМАЦИОННОМУ ОБЩЕСТВУ

Аннотация

В статье сделан вывод о происходящих изменениях в структуре занятости населения с развитием информационного общества и необходимости преобразований государственной политики занятости.

Ключевые слова: информационное общество, занятость, развитие образования.

Keywords: knowledge society, employment, education development.

Информационное общество подразумевает глобальную открытую для всех инфраструктуру. Роль информации в обществе значительно выросла, что стимулирует большие вложения в человеческий капитал. Предпосылкой развития инновационной экономики является возрастающая значимость творческой деятельности работников, это обеспечивает преобразование общества.

Сотовая связь, всемирная паутина делают неограниченными электронную коммуникацию. Развитие новых технологий невозможно без развития образования, открытия новых знаний. Объем знаний, накопленных человечеством, удваивается каждые 5 лет, а в 2020г. он, по оценкам экспертов, будет удваиваться каждые 10 лет [4, 5]. По состоянию на конец 2014 г. уровень проникновения интернета среди населения России в возрасте от 16 лет и старше составил 67,5%. Таким образом, аудитория интернета 16+ в России превысила 80 млн человек [7].

Для развития информационного общества необходимо постоянное обновление знаний, обучение работников, упор на интеллектуальные ресурсы как фактор повышения конкурентоспособности экономики. В процессе формирования информационного общества возникает потребность в новых знаниях, становится все более очевидной проблема несогласованности получаемого образования и потребностями рынка труда. Необходимо поводить в соответствие систему подготовки кадров с задачами современной экономики. В странах ЕС все большее значения уделяется согласованию рынка образовательных услуг и рынка труда. Становится актуальным получение образования не «на всю жизнь», а «через всю жизнь» для построения успешной карьеры. Поэтому очевидно проявление тенденции изменения структуры образовательных учреждений, учебных курсов, моделей и форм получения образования, позволяющих создать обучающимся условия для реализации их индивидуальных способностей и возможностей. В XXI веке концепция образования на протяжении всей жизни (образование через всю жизнь, Lifelong Learning, LLL, непрерывное образование) приобретает ключевое значение. Непрерывное образование развивается как глобальный мега тренд, и оно должно стать важной частью образа жизни современного человека любого возраста.

Приоритетным направлением вознаграждения рабочих и специалистов является заработная плата, рост которой связан с повышением уровня квалификации и карьерным ростом [1, 85]. Еще в 1969 году работники всех отраслей промышленности стали получать «надбавку за образование», которая постоянно увеличивалась, несмотря на рост предложения, связанный с расширением доли работников с высшим образованием [2, 14].

Современные средства производства и коммуникации, повышение информатизации и компьютеризации большинства отраслей экономики требуют от работников совершенно иного подхода к своим навыкам и умениям. В формирующемся информационном обществе доминирует высококвалифицированный труд, и возникает необходимость уделять внимание обеспечению качества - созданию соответствующей образовательной среды.

Переосмысление отношений занятости населения в новых условиях приобретает повышенную значимость. Это приводит к появлению новых профессий и развитию профессионального уровня рабочей силы. Развитие информационных и коммуникационных технологий и проникновение их во все сферы жизни общества не могли не сказаться на развитии новых форм занятости населения. Распространение нестандартных форм занятости обусловлено структурными изменениями в экономике, связанными с сокращением доли производственных предприятий, в то же время, возрастает доля сферы услуг. Глобализация вызывает рост мобильности населения, что может приводить к повышению конкуренции на рынке труда.

Структурные преобразования в экономике приводят к вымыванию и перетеканию работников из одних отраслей в другие, при этом часть из них имеют шанс остаться безработными. После кризиса 2008 года количество безработных по всему миру возросло, особенно среди молодежи. По данным группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии около 35% безработной молодежи в развитых странах лишены на работы в течении 6 и более месяцев [6]. Такая ситуация имеет негативные последствия не только сейчас, но и в перспективе. По данным Международной организации труда, за последние двадцать лет все большее число работников, которые хотят трудоустроиться на полный рабочий день, вынуждены согласиться на частичную занятость. При смене работы, длительной безработице, нестабильной занятости, отсутствии возможности карьерного продвижения теряются навыки, и истощается трудовой потенциал, что снижает производительность труда в целом.

В 1980х годах в экономике сформировалось мнение, что страны должны стремиться к «гибкости рынка труда». Новые формы нестандартной занятости повышают гибкость рынка труда. С одной стороны, такие формы проявления гибкости, как особые режимы труда, нестандартные рабочие места, могут быть выгодными для работника и работодателя, потому что работники могут сочетать свою занятость с учебной, домашним хозяйством, досугом. Работодатель может регулировать число работников, расходы на заработную плату и социальные отчисления. С другой стороны, негативным эффектом является социальная незащищенность работников, что непосредственно сказывается на качестве трудовой жизни [3, 141]. В такой ситуации требуется качественно проработанная законодательная база, чтобы не допустить возрастание социальной незащищенности и увеличить защиту работников со стороны трудового законодательства. В информационном обществе расширяются возможности занятости лиц, которые сегодня не вовлечены в трудовую деятельность или вовлечены не полностью - женщины с детьми, лица с ограниченными возможностями и т.д. С другой стороны, изменяется спрос на профессионально значимые компетенции работников. Возникает опасность расширения структурной (технологической) безработицы при отсутствии (или недостаточности) системной переподготовки и повышения квалификации уже занятых работников. Масштаб применения нестандартных форм занятости по численности и составу работников не представляется возможным достоверно оценить, поскольку такой учет в РФ не проводился и отсутствует подобная статистическая информация.

Грамотная национальная политика в сфере занятости, построенная на реализации программ развития, должна помочь преодолеть назревающий кризис на рынке труда и снизить возрастающую социальную напряженность. Широкое использование нестандартных форм занятости с адаптацией условий труда, продолжительности времени работы и места работы позволит задействовать определенные категории работников – женщин с малолетними детьми, инвалидов, пенсионеров, учащуюся молодежь. Этому также должно

способствовать нормативно-правовая база, меняющаяся в соответствии с потребностями общества и экономики. Модернизация трудового права, переход к более гибкому трудовому законодательству будет способствовать сокращению издержек на рабочую силу и даст возможность привлекать новых работников. Использование нестандартных трудовых договоров работодателями в форме срочных трудовых договоров или аутстаффинга могут быть основой легитимации нестандартной занятости.

Главным направлением политики занятости должно стать предоставление каждому трудоспособному члену общества возможности в наибольшей степени реализовывать свой потенциал, получая достойное вознаграждение за свой труд.

Литература

1. Альхименко О.Н., Куксова О.Д. – Структура и особенности трудового дохода научно-педагогических работников учреждения высшего профессионального образования. // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2013 г. - № 22. - С. 84-90.
2. Асалиев А.М., Шубенкова Е.В. - Актуальные вопросы трудоустройства // Вопросы структуризации экономики. – 2012 г. - №3. – с. 10-15.
3. Куксова О. Д. – Влияние глобализации на качество трудовой жизни.
- В сборнике: Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление. Материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений. 15 заседание. / ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный университет»; Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение). – Воронеж, 2015. - с. 140-142.
4. Селищева Т. А. Структура российской экономики: на пути к информационному обществу [Электронный ресурс] / Т. А. Селищева. - СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2006. - 184 с. - Режим доступа: <http://znaniium.com/> -с.5.;
5. Шубенкова Е. В. Тотальное управление качеством учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономика труда" и др. экон. спец. - Сер. Серия "Учебное пособие для вузов" / Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова, 2005 г.;
6. Национальная политика в сфере занятости: Руководство для представительных организаций работников/Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МБТ, 2015г.;
7. <http://www.cnews.ru/> - «Издание о высоких технологиях».