

D.V. Kruglov, A.M. Vorotynskaya, Ye.A. Pozdeeva
TRANSFORMATION OF MANAGERIAL LABOR
UNDER DIGITAL ECONOMY

Dmitry Kruglov – professor, the Department of Labor Economics, St. Petersburg State University of Economics, Doctor of Economics, associate professor, St. Petersburg; **e-mail: kdvspb@list.ru.**

Aleksandra Vorotynskaya – senior teacher, the Department of Labor Economics, St. Petersburg State University of Economics, St. Petersburg; **e-mail: kdvspb@list.ru.**

Yekaterina Pozdeeva – senior teacher, the Department of Labor Economics, St. Petersburg State University of Economics, PhD in Economics, St. Petersburg; **e-mail: kdvspb@list.ru.**

We consider the main problems of digital sector under modern conditions. They affect the competitiveness of the economy as a whole and the work of managers in particular, as the lack of skill in using labor resources results in losing previous market position. Digital economy from the point of view of the asymmetry of international trade contributes to a growing gap between different countries. The state of digital sector is the key factor of prospects of modern society development.

Keywords: digital economy; digitalization; managerial labor; transformation; competitiveness of economy; effectiveness.

Д.В. Круглов, А.М. Воротынская, Е.А. Поздеева
ТРАНСФОРМАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА
В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Дмитрий Валерьевич Круглов – профессор кафедры экономики труда ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», доктор экономических наук, доцент, г. Санкт-Петербург; **e-mail: kdvspb@list.ru.**

Александра Михайловна Воротынская – старший преподаватель кафедры экономики труда ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», кандидат экономических наук, г. Санкт-Петербург; **e-mail: kdvspb@list.ru.**

Екатерина Андреевна Поздеева – старший преподаватель кафедры экономики труда ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», кандидат экономических наук, г. Санкт-Петербург; **e-mail: kdvspb@list.ru.**

В статье рассмотрены основные проблемы цифрового сектора в современных условиях. Они сказываются на конкурентоспособности экономики в целом и на работе управленцев в частности, поскольку неумение использовать трудовой ресурс сопровождается утратой прежних рыночных позиций. Цифровая экономика с точки зрения асимметрии международной торговли ведет к увеличению отставания между странами. Состояние цифрового сектора является ключевым фактором перспектив развития современного общества.

Ключевые слова: цифровая экономика; цифровизация; управленческий труд; трансформация; конкурентоспособность экономики; эффективность.

Успешная деятельность любой организации в современном обществе зависит от качества работы управленцев. Это требует, в свою очередь, от них глубокого осмысления и исследований в таких об-

ластях, как производительность труда управленческого персонала, эффективность, управление персоналом.

Проблемы цифрового сектора в современных условиях сказываются на кон-

курентоспособности экономики в целом и на работе управленцев в частности, поскольку неумение использовать трудовой ресурс сопровождается утратой прежних рыночных позиций. Цифровая экономика с точки зрения асимметрии международной торговли ведет к увеличению отставания между этими странами. Из-за того, что прогресс в области цифровых технологий происходит достаточно быстро, а новые технологии могут появиться только на основе предыдущих, структурную зависимость преодолеть невозможно. В том случае, если государство технологическими решениями не обладает или они утрачены, невозможно совершить следующий шаг. Именно по этой причине состояние цифрового сектора является ключевым фактором перспектив развития современного общества. Импорт данных продуктов может частично решить проблему, но коэффициент обновлений в этом секторе очень высок, и полная смена парка происходит примерно 1 раз в 3 года. В мировой экономике идет борьба за лидерство в области IT-технологий. Возникшая цифровая экономика сформировала новый вид ресурса – данные, представляющие фактор успешной деятельности экономики [13].

В современных условиях, экономическая наука обязана дать ответы на вопросы, которые сегодня волнуют управленцев и общественность. Потоки информации порождают новые эффекты, которые наука пока объяснить не может. К тому же и сами эффекты подвержены изменениям. Важно подчеркнуть, что цифровизация трансформирует экономические отношения, имеющие информационную природу и, как следствие, подход к принятию управленческих решений. Другими словами, растет число моделей поведения, основывающихся на данных, которые качественным требованиям не отвечают. Также растет число моделей поведения, пользующихся искаженной информацией. Фактором производства становится скорость, с которой получается информация, а элементом недобросовестной конкуренции зачастую является спланированная дезинформация. Управленческая наука не

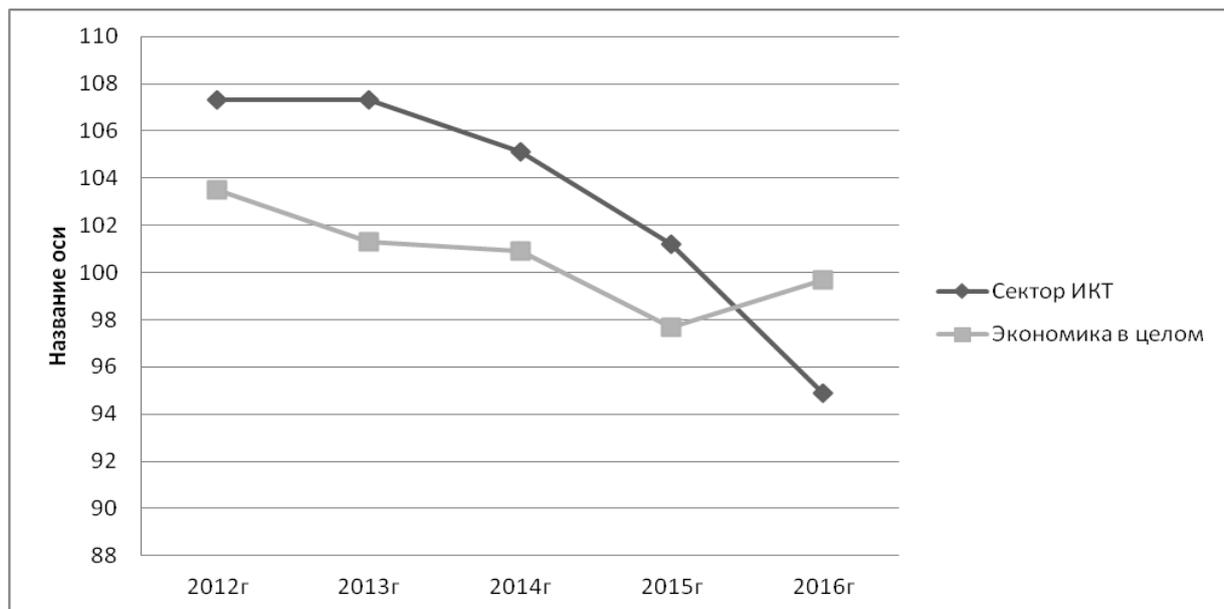
может остаться без внимания к подобным проблемам. Изменениям подвергаются даже терминологический аппарат и понятия.

Развитие институциональной теории, оперирующей такими категориями, как транзакции и информация, по нашему мнению, может помочь в преодолении данных научных барьеров [2].

Информационную индустрию в большей степени определяет сектор ИКТ. На данный сектор приходится около 90% валовой добавленной стоимости и 88% занятых в этом сегменте на рынке труда. Отечественный сектор ИКТ в 2016 году насчитывал 166 тыс. организаций (1,4 млн чел), большая часть из которых – коммерческие. Этим предприятиям принадлежит 63% уставного капитала сектора, около 4% – физическим лицам, около 30% – федеральным органам исполнительной власти. Можно судить о вкладе ИКТ в отечественную экономику по доле в ВВП (см. рисунок). Она оставила в 2016 году 2,9%. Среди зарубежных высокая доля сектора в ВВП в Японии, Швеции, США (7%), в Республике Корея (11%), сопоставимая с Россией (3,4–3,6%) – в Греции, Норвегии, Польше.

Развитие цифровой экономики требует совершенствования менеджмента как на макроуровне, так и на уровне предприятия. Вопросы управления персоналом являются ключевыми в перестройке системы управления организации. Исходя из современных реалий, персонал является важным ресурсом предприятий. Необходимо подчеркнуть, что управление человеческими ресурсами и управление персоналом не существует друг без друга, но имеет разное значение. Управление человеческими ресурсами осуществляется через персонал. В свою очередь, управление персоналом – это управление, направленное на индивидуумов как на экономическую систему.

Значимость процесса управления человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики нельзя недооценивать. В последние десятилетия прошлого века организации столкнулись с кризисной ситуацией управляемости хозяйственных



Динамика валовой добавленной стоимости организаций (сектор ИКТ)
(в % к предыдущему году; в постоянных ценах)

Источник: [10].

систем, выход из которой осуществляется только за счет изменения взглядов на менеджмент.

В своей работе Ю.Г. Гудин, В.И. Гавриленкова говорят о том, что новая система взглядов основана на ситуационном и системном подходах к управлению [3]. Они раскрываются в двух аспектах.

Первый заключается в том, что предприятие рассматривается как открытая система, и его успех связан с возможностью приспособления фирмы к внешнему окружению. Из этого получается ситуационный подход к управлению, согласно которому система управления предприятием – ответ на воздействия внешней среды.

Второй заключается в том, что усиливается сам процесс управления человеческими ресурсами. Все большее число исследователей приходит к выводу о том, что фирма, в первую очередь, социальная система и ее успешная деятельность зависит от человеческого фактора.

Одно из часто встречающихся определений говорит о том, что управленческий труд – это вид общественного труда, ключевой задачей которого является обеспечение скоординированной, целенаправленной деятельности, как трудового коллектива, так и отдельных участников. Содержание управленческого труда зави-

сит от объекта и определяется приемами труда, техническим оснащением, структурной производственных процессов, а также взаимоотношениями, возникающими в процессе выполнения функций управления.

Исследователь Т.Ю. Базаров полагает, что управленческий труд – вид трудовой деятельности по выполнению административными работниками функций управления в организации [1]. Все трактовки говорят о том, что управленческий труд не создает материальные блага, но координирует, направляет и организует деятельность тех, кто эти блага создает. По сути, является частью общего дела, без которого оно не может существовать. Если в процессе производства участвует группа лиц, а не один человек, то, безусловно, возникает необходимость в направлении совместных трудовых усилий для получения результата. Исходя из этого, управленческий труд выделяется как отдельная категория общественного труда. Она основана на принятии управления как вида профессиональной деятельности.

В процессе управленческого труда используются трудовые, финансовые, материальные ресурсы, предметы труда, затраты на функционирование системы управления и т.д. Эффективность их ис-

пользования влияние на результат деятельности предприятия. В различных источниках [4; 6; 7; 8; 9] авторы приводят особенности для данной категории труда. Рассмотрим, на наш взгляд, самые важные с точки зрения современных условий цифровизации.

Творческий характер управленческого труда. Существует понятие Б-труда, направленного на создание новых материальных и социальных благ, методов управления и производства [5]. Эту категорию труда принято называть творческой или инновационной, когда на основе новых предпринимательских, управленческих и технических идей создаются новые виды материальных и социальных благ, сокращаются затраты на труд. Рост объема производства, к сожалению, невозможен при неизменных затратах. Возникает необходимость измерения категории управленческого труда.

Результат управленческого труда очень сложно, а порой и невозможно измерить. Неясны критерии, по которым можно определить интенсивность данного вида труда. Из научной литературы известно, что интенсивность труда характеризуется степенью его напряженности в единицу времени и измеряется количеством затраченной энергии. К сожалению, невозможно измерить затраты, учитывая, что в процессе управленческого труда расходуется энергия психологического характера. Некоторые виды работ по управлению требуют физической энергии, но «львиная» доля приходится на умственный труд. Максимальный предел интенсивности определяется психическими и физиологическими возможностями организма. Если физиологический максимум измерим, то каким образом измерить психические возможности менеджеров, находящихся в различных ситуациях? В каждом конкретном случае критерии будут различны.

Бурное развитие цифровой экономики постепенно меняет организацию труда, а также на сам процесс управления персоналом. Возрастающая роль работников умственного труда в целом и управленческого в частности приведет к глобальным

изменениям в структуре и природе экономической системы. Умственный характер труда связан с присутствием информации продукта и предмета управленческого труда. Исходя из этого, существует следующая особенность.

Содержательный характер управленческого труда. Продукт и предмет управленческого труда отличаются от результатов и содержания других видов труда участвующих в процессе создания благ. Влияние менеджмента на процесс совокупного труда осуществляется посредством обработки и использования информации для выработки управленческих решений. Исходя из этого, результатом труда менеджеров является информация, направляющая деятельность объекта управления. Это является главной особенностью организации труда менеджеров: непрерывный мониторинг принципов, методов и средств выполнения трудовых функций всех структурных единиц входящих в объект управления. Эта необходимость обусловлена научно-техническим прогрессом и переходом к цифровой экономике.

Для высшего менеджмента управление в условиях цифровой экономики дополнительной спецификой является необходимостью анализа информации внешней среды, которая может оказать положительное или отрицательное влияние на деятельность предприятия. Целью данной аналитической деятельности являются: разработка планов стратегического развития; установление целей организации; управление взаимосвязями; адаптация организации к изменениям внешней среды.

Квалитивные характеристики управленческого труда. Учитывая содержательный характер управленческого труда, необходимо понимать, что результат должен оцениваться не по количеству произведенной информации, а по степени влияния решений на деятельность. Другими словами, количество производимой информации не является ключевым критерием деятельности менеджеров. Качество можно оценить по влиянию на объект управления. Это очень затрудняет оценку и измерение результатов труда управлен-

цев. Виды работ, которые поддаются четкому измерению, являются в данном случае исключением.

Сложный характер управленческого труда. В процессе роста количества предприятий и развития производства характер управленческого труда становится более сложным. Одно дело управлять производством в XIX веке и совсем другое – в XXI веке. В настоящее время в процессе управления руководители решают разноплановые задачи правового, психологического, технического и организационного характера. В условиях цифровой экономики многообразие решаемых проблем является одной из основных особенностей. Именно эти обстоятельства и требуют творческого подхода к своей деятельности. Современный менеджер должен устанавливать взаимосвязь между трудовыми процессами и координировать деятельность работников. Одна из обязанностей руководителей – это сохранение основного капитала учреждения и его приумножение. В современном мире как капитал рассматриваются и знания каждого работника [12]. В этой связи руководитель должен для себя понять, что необходимо для удержания и привлечения высокопроизводительных работников умственного труда. Труд современных работников требует значительной специальной подготовки. В современном общественном производстве кадры высшей квалификации служат источником инноваций в сфере управления. Исходя из этого, важной целью управленческого труда сегодня становится повышение эффективности работников умственного труда. Чтобы принимать результативные управленческие решения, руководитель обязан обладать достаточным уровнем образования. К сожалению, качество принимаемых решений зависит не только от квалификации. Оно также зависит от практического опыта и личностных качеств. Необходимость непрерывного использования информации, не позволяющей заранее определить алгоритм управленческих действий, очень усложняет труд современного менеджера. Принятие управленческих решений во многом зависит от совокупности факто-

ров. Сложность труда управленцев в некоторых случаях требует принятия коллективного решения.

Высокая степень ответственности управленцев. Управленческие работники, как и работники умственного труда, должны сами определять задачи, необходимые к решению. Руководители разных рангов обладают разной степенью самостоятельности, но степень самостоятельности управленцев значительно выше рядовых сотрудников. Это и является отличительной чертой управленческого труда. Экономическая и социальная среда в настоящее время очень изменилась. Руководители должны больше внимания уделять предприятию как социальной системе. Исходя из этого, необходимо заново оценить личную социальную ответственность. Это чрезвычайно важно для решения новых социальных и экономических задач.

Глобальной экономике предстоят долгие годы преобразований. Состояние трудовой сферы во многом определяется научно-техническим прогрессом и экономической конъюнктурой, что, в свою очередь, способствует повышению эффективности функционирования предприятия. И поскольку в настоящее время выходит на первый план цифровизация, то она диктует изменение требований к высшему руководству. Таким образом, повышающаяся роль управленцев, их профессионализма, производительности труда приведет к фундаментальным изменениям в природе и структуре экономической системы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Базаров Т.Ю. Практика работы с персоналом в организациях // Введение в практическую социальную психологию / под ред. Ю.М. Жукова, А.А. Петровской, О.В. Соловьевой. М.: Смысл, 2006.
2. Варнавский В.Г. Цифровые технологии и рост мировой экономики // Дружковский вестник. 2015. № 3 (7). С. 73–80.
3. Гавренкова В.И., Гудин Ю.Г. Управление персоналом. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2003.

4. *Генкин Б.М.* Основы управления персоналом / под ред. Б.М. Генкина. М.: Высшая школа, 1996.
5. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда. М.: НОРМА, 2002.
6. *Зудина Л.Н.* Организация управленческого труда. М.: ИНФРА-М: Новосибирск: НТАЭиУ, 1997.
7. *Кабушкин Н.Л.* Основы менеджмента. 5-е изд., стереотип. М.: Новое знание, 2002.
8. *Кибанов А.Я.* Управление персоналом организации / под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2001.
9. *Кибанов А.Я., Захаров Д.К.* Формирование системы управления персонала на предприятии. М.: Дело, 2002.
10. *Ковалева Г.Г., Кевеш М.А.* Информационная индустрия в России. Цифровая экономика / Институт стратегический исследований и экономика знаний. НИУ ВШЭ. М., 2017.
11. *Одегов Ю.Г., Журавлев П.В.* Управление персоналом. М: Финстатинформ, 1997.
12. *Пивоварова Г.В.* Управленческий труд и его особенности в эпоху глобальных социально-экономических перемен // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 6.
13. *Cruz-Jesus F., Oliveira T., Vasco F., Irani Z.* Assessing the pattern between economic and digital development of countries // Inf Syst Front DOI 10.1007/s10796-016-9634-1