

УДК 331.5

DOI: 10.14258/epb201995

# ОСОБЕННОСТИ ЦИФРОВЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА

С. П. Балашова<sup>1</sup>, И. В. Федулова<sup>2</sup><sup>1</sup>Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия)<sup>2</sup>Алтайский государственный аграрный университет (Барнаул, Россия)

В условиях нарастания темпов внедрения цифровых технологий во все сферы деятельности особенно остро встает вопрос о готовности экономически активного населения, и не только, к освоению новых актуальных компетенций. Современный сотрудник должен быть гибким и мотивированным на постоянное обучение и повышение квалификации. Следует признать, что скорость появления новых цифровых и коммуникационных технологий постоянно растет, значительный толчок эти процессы получили благодаря пандемии и, похоже, не собираются сбавлять темп.

Все это говорит о том, что вопросы, связанные с совершенствованием профессиональной подготовки кадров, в настоящее время крайне актуальны. Особого внимания в этой ситуации заслуживает подготовка управленческих кадров. Существующие программы повышения квалификации (например, Президентская программа подготовки) требуют корректировки с учетом потребностей рынка. Именно руководители должны получать навыки, позволяющие осуществлять деятельность в условиях функционирования цифровой экономики.

В статье рассматриваются особенности функционирования рынка труда и профессиональной подготовки управленческих кадров в условиях цифровизации. Представлены и проанализированы цифровые компетенции управленцев на разных уровнях развития, охарактеризованы основные проблемы и тренды рынка труда, связанные с внедрением цифровых технологий в образовательный процесс.

**Ключевые слова:** цифровая экономика, рынок труда, дистанционная работа, подготовка управленческих кадров, цифровые компетенции.

## FEATURES OF DIGITAL TRANSFORMATION IN THE LABOR MARKET

S. P. Balashova<sup>1</sup>, I. V. Fedulova<sup>2</sup><sup>1</sup>Altai State University (Barnaul, Russia)<sup>2</sup>Altai State Agrarian University (Barnaul, Russia)

In the context of increasing rates of introduction of digital technologies in all spheres of activity, the question of the readiness of the economically active population, and not only, to implement new relevant competencies, is particularly acute. A co-employed employee must be flexible and motivated for continuous training and professional development. It should be recognized that the speed of new digital and communication technologies is constantly growing, these processes have received a significant boost due to the pandemic and it seems that they are not going to slow down.

All this suggests that issues related to improving professional training are currently extremely relevant. In this situation, management training deserves special attention. Existing professional development programs (such as the Presidential training program) need to be adjusted to meet the needs of the market. It is managers who should acquire the skills to operate in the digital economy.

The article examines the features of the functioning of the labor market and professional training of management personnel in the context of digitalization. The digital competencies of managers at different levels of development are presented and analyzed, the main problems and trends of the labor market associated with the introduction of digital technologies into the educational process are described.

**Keywords:** economy, labor market, teleworking, management training, digital competencies.

Цифровая трансформация охватила все сферы экономической жизни, не обойдя стороной и рынок труда. Проводя отбор персонала, работодатель все чаще делает выбор в пользу претендента, обладающего такими необходимыми в современных условиях цифровыми навыками и компетенциями. В настоящее время происходит масштабная трансформация требований к большинству специальностей, так как многие компетенции просто уходят в прошлое, а им на смену приходят совершенно новые. Данный процесс происходит постоянно. Сегодня область профессиональных компетенций и навыков является одной из наиболее подвижных и изменяющихся.

В последнее время мы все чаще становимся свидетелями трансформации на рынке труда вследствие различных причин, оценить влияние которых иногда не хватает времени, так стремительно осуществляются преобразования. Буквально несколько месяцев назад соискатели на рынке труда имели возможность выбора из нескольких вакансий. Сегодня ситуация изменилась, и на одну вакансию зачастую претендуют несколько кандидатов. Пятая часть всех российских компаний не смогли возобновить работу после весеннего локдауна. Многие отрасли до сих пор несут убытки, вынуждены отказываться от части сотрудников, при этом такие сферы деятельности как, например, доставка, испытывают значительный дефицит сотрудников.

В таких условиях, если все-таки смена работы крайне необходима, за желанное место придется побороться. Учитывая тот факт, что предложение рабочей силы на рынке труда в настоящее время превышает спрос, работодатели, несмотря на контроль со стороны государства, все-таки используют эту ситуацию для снижения оплаты труда.

Сегодня более конкурентоспособными становятся кандидаты, обладающие не только профессиональными компетенциями, но и более гибкие, способные к обучению и переобучению. Дистанционное образование предоставляет для этого практически безграничные возможности, чего стоит пример программы по повышению цифровой грамотности населения, реализуемой в 2020 г. в 48 регионах нашей страны [1]. В рамках масштабной переподготовки заинтересованное население может совершенно бесплатно пройти повышение квалификации по представленным программам от ведущих вузов страны. Учитывая, что работодатели сейчас более требовательны к кандидатам, нужно быть готовым к прохождению дополнительного обучения. Это отличный шанс получить дополнительные компетенции, не выходя из дома.

Пандемия наглядно продемонстрировала, что многие процессы можно полностью автоматизировать, значительно сократив при этом расходы

на оплату труда. Многие задачи не требуют присутствия сотрудников в офисе и могут решаться в дистанционном режиме, что, в свою очередь, позволит сократить затраты не только на оплату труда, но и аренду, возможно, доставку сотрудников, питание и т. д. Все это привело к тому, что увеличилось количество самозанятых, фрилансеров и проч.

Анализируя происходящие процессы, насколько это возможно, следует отметить, что многие работодатели оставляют для себя двойной стандарт работы, совмещая онлайн с офлайном, удаленную работу — с работой в офисе (рис. 1). В настоящее время в дистанционном или удаленном формате работает менее 1% от экономически активного населения (600 тыс. чел.). По прогнозам уже к началу 2021 г. около 20% рабочих мест будут виртуальными, а экономия на этом составит более 1 трлн руб. [2].

На государственном уровне на поддержку и развитие компетенций в области цифровых технологий направлена функционирующая программа «Цифровая экономика Российской Федерации» [3]. Основной посыл данной программы состоит в том, что цифровые технологии в настоящее время должны рассматриваться не только как основная движущая сила появления и развития новых отраслей. Они получают все большее распространение и выходят за рамки экономической сферы, оказывая значительное влияние на жизнь общества в целом: затрагивая вопросы старения населения, изменения климата, социального расслоения, экологических проблем и т. д. Цифровизация внесла и вносит существенные коррективы не только в функционирование рынка труда, но и в системы здравоохранения, образования и даже пространственного развития. Такие революционные изменения большинством населения воспринимаются негативно. Растет страх потерять работу, люди уверены, что современные технологии могут в ближайшем будущем их полностью заменить.

Еще лет 10 назад достаточно было проходить повышение квалификации раз в 5, а может и в 10 лет. Стремительно развивающиеся информационно-коммуникационные технологии в настоящее время требуют постоянного внимания, если сотрудник заботится о своей конкурентоспособности на рынке труда, повышать квалификацию и осваивать новые компетенции необходимо постоянно, уж точно не менее 1 раза в год.

Процессы автоматизации и роботизации в период пандемии получили значительное ускорение. И это привело к тому, что новые рабочие места стали создаваться медленнее, чем сокращаться старые. То есть наблюдается значительное высвобождение рабочей силы, причем зачастую не обладающей в необходимом объеме умениями и навыками рабо-

ты в современной цифровой среде. При этом более половины работодателей уверены, что процессы автоматизации и роботизации будут только ускоряться, что естественно станет причиной очередного сокращения рабочих мест. Не стоит забывать и о том, что такое качество, как гибкость у работников стар-

ше 35–40 лет с каждым годом только уменьшается, многие воспринимают в штыки необходимость осваивать новые инструменты, а если честно, то некоторые до сих пор на «вы» с простым программным обеспечением Word и Excel, не говоря о более серьезных информационных инструментах.

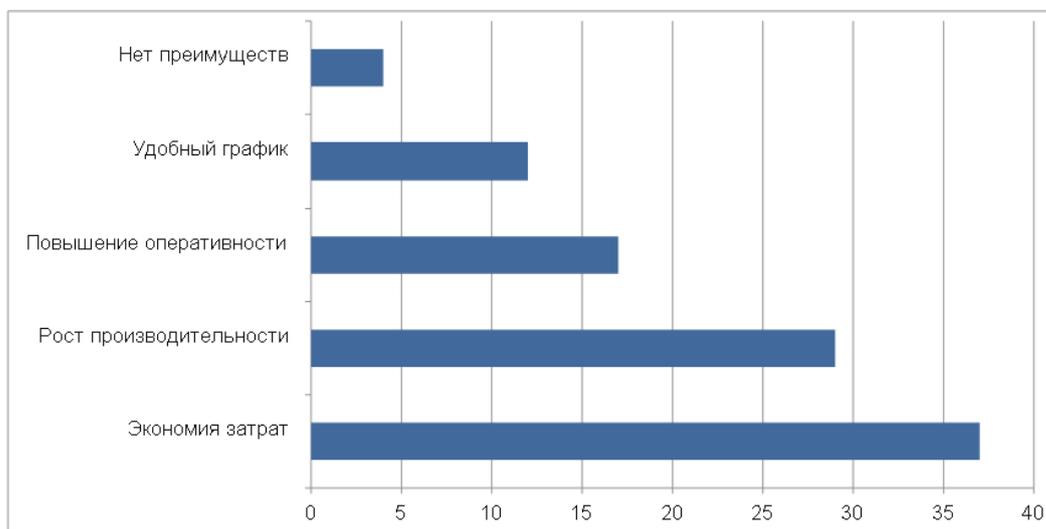


Рис. 1. Преимущества дистанционной занятости

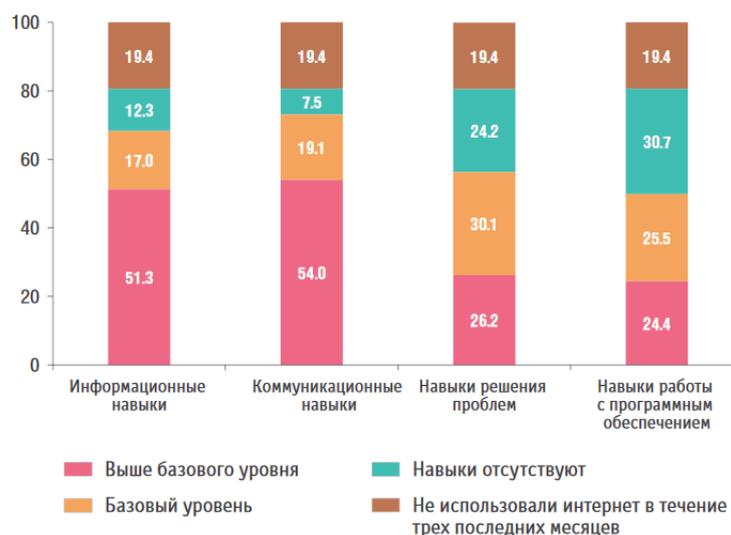


Рис. 2. Цифровые навыки населения России, 2019 г. [4]

Лозунг — кадры решают все — является ключевым фактором успеха для эффективного функционирования цифровой экономики. Наличие современных рабочих мест, использование цифрового инструментария в полном объеме определяет дальнейшее развитие. Причем для данной системы определяющим является наличие всех элементов: высококвалифицированных специалистов, способных к обучению, современного рабочего места, а также системы образования, реагирующей на за-

просы со стороны рынка труда и способной удовлетворить такие запросы в полном объеме и на высоком уровне.

Высокие темпы изменений пока не позволяют дать возможность сформироваться качественным и полным образовательным запросам, если говорить о специальностях. Но в рамках программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки такое вполне возможно осуществить. Однако и здесь имеются проблемы, свя-

занные с консерватизмом системы высшего образования и отсутствием гибкости. Высшая школа, особенно за пределами центральной части страны, отличается крайней «неповоротливостью», считается до сих пор, что это образование диктует условия обучения.

Навыки работы с современными цифровыми технологиями, а также вовлеченность в современную информационную среду является неотъемлемой частью профессиональных компетенций и определяет уровень подготовки специалистов практически во всех отраслях экономики. На основе проведенного исследования на рисунке 2 представлены данные по цифровым навыкам за 2019 г. Только около трети россиян обладают достаточным уровнем грамотности в сфере цифровых технологий. Именно по этой причине большая часть работников просто оказались не готовы к работе в дистанционном формате.

Большинство существующих прогнозов говорит о том, что наиболее востребованными позициями в ближайшее время станут аналитики данных, специалисты по искусственному интеллекту и машинному обучению, автоматизации процессов, информационной безопасности, программному обеспечению. Такие прогнозы строятся на том, что темпы внедрения новых технологий во все сферы и отрасли экономики ускорятся, либо останут-

ся на прежнем, достаточно высоком уровне. Облачные вычисления, большие данные, электронная коммерция, электронный маркетинг, робототехника, искусственный интеллект, виртуальная реальность станут приоритетными направлениями для бизнеса, а нехватка специалистов в данных сферах в скором времени не будет устранена полностью. Это позволяет говорить о превышении спроса над предложением рабочей силы и, следовательно, о сохранении высокого уровня оплаты труда.

При этом в ближайшем будущем прогнозируют рост спроса на должности, использующие человеческие навыки, а именно критическое мышление, способность принимать решения, нести ответственность, аналитические способности, а также, конечно, гибкость и желание активно и постоянно обучаться.

Хотелось бы отметить, что в нынешних условиях необходимо учитывать влияние поколенческих аспектов (табл. 1) при реализации задач развития цифровой экономики в России. Отличительные особенности представителей экономически активных поколений, специфика их поведения в цифровой среде и отношение к цифровому образованию определяют направления развития образовательных технологий, необходимых для организации эффективного процесса обучения поколений Y и Z.

Таблица 1

## Влияние теории поколений

Бэби-бумеры (1945–1964)	Поколение X (1965–1983)	Поколение Y (1983–2000)	Поколение Z (2000–2018)
Офис	Офис / дом	Гибкий график	Офис / дом / гибкость
Карьера, доходы	Доходы, карьера, социальная защищенность	Баланс работы и отдыха	Саморазвитие
Телефон, электронная переписка, книги, лекции	Электронная почта, гаджеты	Базы данных, Интернет, облако, мобилен 24/7	Интернет как пространство
Жить, чтобы работать	Баланс работы и отдыха	Жизнь как FUN *	Жизнь как правильно выбранный путь

\*Что делает нас довольными, спокойными и уверенными.

Однако несмотря на достаточно сложную экономическую ситуацию, в подавляющем большинстве отраслей экономики уровень инвестиций в человеческий капитал не снижается, даже, наоборот, большинство руководителей признают их важность именно в этот непростой период. Принимая во внимание, что процесс повышения квалификации и переподготовки персонала становится короче, большинство компаний рассчитывают получить отдачу от вложений в обучение сотрудников в течение буквально одного года, учитывая стремительные темпы развития цифровых технологий. При этом чуть менее 20% работодателей не уверены, что в сегодня-

шних условиях высокой непредсказуемости рынка успеют вообще получить отдачу. В целом, около 2/3 работодателей планируют в течение ближайших 5 лет провести обучение своего персонала с целью получения новых цифровых компетенций [5].

Повышение квалификации и профессиональная переподготовка в условиях пандемии переживают бурный подъем. Возможностями онлайн-обучения воспользовалось за последний год огромное количество людей, причем практически в 4 раза увеличилось число обучающихся по собственной инициативе, и в 5 раз возросло число работодателей, предоставляющих своим работникам возмож-

ности для обучения в режиме онлайн. Значительно увеличилось количество студентов и школьников, получивших доступ к онлайн-освоению различных государственных программ повышения цифровой грамотности. В разрезе выбора программ обучения лидируют персональные курсы личностного развития, а также программы обучения цифровым навыкам, таким как анализ данных, компьютерные науки и информационные технологии.

Федеральным проектом «Кадры для цифровой экономики» заданы целевые индикаторы по повышению цифровой грамотности населения России, уже через год данный показатель должен составить треть населения страны, в настоящее время он составляет чуть менее 30% [6].

Целевые ориентиры проекта позволяют с полной уверенностью говорить, что инвестиции в обучение персонала современным цифровым навыкам определяют конкурентоспособность компании на рынке. А инвестиции безусловно увеличатся, учитывая, что обучение должно проводиться не менее одного раза, а лучше, конечно, два раза в год. Вообще какие-либо конкретные рекомендации в данном случае необъективны, так как обучение в условиях цифровизации — это непрерывный процесс [7].

От быстроты обучения, получения новых навыков в современных условиях значительно возрастает востребованность человека на рынке труда. Исходя из этого можно с полной уверенностью говорить, что в ближайшем будущем развитие технологий пойдет по пути повышения эффективности выполнения отдельных задач в рамках профессий, а не полной замены работников. При этом особенно востребованными будут специалисты, выполняющие высокоуровневые задачи — управление людьми, коммуникацию с контрагентами, поиск нестандартных решений, разработка методологии и обладающие необходимым набором компетенций, удовлетворяющих условиям функционирования в цифровой среде.

К приоритетным задачам, которые стоят сегодня перед образованием, относятся создание учебного контента, отвечающего требованиям динамично изменяющегося рынка труда и потребностям человека, а также сокращение расходов за счет использования соответствующих технологий [8]. Пересматриваются подходы к обучению, трансформируются образовательные модели.

Структура учебного плана, а также содержание дисциплин в современных условиях должны быть особо гибкими и построены таким образом, чтобы обеспечить эффективное формирование и развитие цифровых навыков и компетенций (понимание новых бизнес-моделей цифровой экономики, цифровой трансформации бизнеса, развитие культуры работы с данными и навыков использования

цифровых технологий) для принятия управленческих решений.

Вопрос о компетенциях в условиях формирования цифровой экономики остро стоит при подготовке управленческих кадров, в том числе в рамках Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ. При этом образовательная программа и модель компетенций должна учитывать не только уровень развития экономики и управления. Важно наряду с профессиональными и социальными компетенциями формировать и развивать цифровую грамотность и навыки, необходимые современным управленческим кадрам [9].

В рамках данного исследования под цифровой грамотностью (*digital fluency*) мы будем понимать совокупность знаний и навыков, обладание которыми позволит системно использовать современные цифровые технологии, обеспечивая при этом высокий уровень безопасности и эффективности. Основу цифровой грамотности, по нашему мнению, составляют цифровые компетенции (*digital competencies*), то есть способность решать огромный объем задач в направлении использования информационно-коммуникационных технологий: формировать и использовать актуальный контент при помощи цифровых технологий, включая поиск и обмен информацией, ответы на вопросы, взаимодействие с другими людьми и компьютерное программирование. Цифровая грамотность представляет собой совокупность цифровых навыков, необходимых для эффективного функционирования человека в современном мире.

Цифровой навык (*digital skills*) представляет собой абсолютно новую модель поведения, в основе которой лежат знания и умения в области информационно-коммуникационной субкультуры, использования цифровых устройств, приложений и сетей для доступа к информации и управления ей. Такие навыки позволяют людям создавать системы данных и успешно обмениваться ими, осуществлять эффективные коммуникации и решать задачи, связанные с самореализацией.

Перечень новых компетенций, формирующихся в результате освоения образовательной программы, должен соответствовать миссии (цели) образовательной программы, целевой аудитории, профессиональным стандартам и/или профессиональным требованиям.

С учетом новых реалий и перехода бизнеса на «цифровые рельсы» нами разработана модель компетенций выпускника Президентской программы (табл. 2), представленная в виде набора взаимосвязанных знаний, умений, навыков и ценностей, необходимых для эффективной работы в организациях.

При разработке модели компетенций, следуя Методическим рекомендациям, выделили три типа компетенций [10]: профессиональные, цифровые, социальные.

Таблица 2

**Модель компетенций выпускника Президентской программы**

Компетенции		
Профессиональные	Цифровые	Социальные
знать основные закономерности функционирования рыночной экономики	знать правила и нормы поведения в процессе использования цифровых технологий в цифровых средах	уметь вести дискуссии и эффективные переговоры
знать современные подходы, модели и технологии стратегического менеджмента	знать правовые аспекты защиты информации и авторских прав в цифровой среде	уметь работать в команде
знать современные системы учета, анализа, контроля и управления затратами	знать последствия цифровой трансформации в отраслях	уметь модерировать совещания и деловые встречи
знать кросс-национальные особенности менеджмента	знать основные системы сопровождения управленческой деятельности	уметь учитывать ценности, развивать корпоративные ценности
знать концептуальные основы финансового менеджмента	знать архитектуру организации в цифровой среде и выступать в качестве функционального заказчика продукта	уметь делегировать и контролировать, планировать и мотивировать
уметь выявлять и анализировать рыночные и специфические риски	знать новые бизнес-модели, основанные на цифровых платформенных решениях	уметь находить эффективные решения
уметь создать систему по организации хранения и структурирования больших данных	уметь формулировать актуальные образовательные запросы	уметь обучать других
уметь проводить экономический анализ, проектировать бизнес-процессы, разрабатывать финансовую модель организации	уметь грамотно анализировать и обобщать информационный контент; визуализировать данные и строить прототипы (модели) информационных панелей (дэшбордов)	уметь принимать эффективные решения
уметь разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям	уметь осуществлять эффективное взаимодействие посредством современных цифровых технологий	уметь управлять временем
уметь осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования	уметь адаптировать коммуникационные стратегии, учитывать культурное и поколенческое разнообразие в цифровой среде	уметь вести деловую переписку
уметь мотивировать персонал и разрабатывать системы управления эффективностью деятельности	уметь использовать цифровые инструменты для организации эффективной совместной работы	уметь рефлексировать
уметь применять инструменты цифрового маркетинга для повышения конкурентоспособности	уметь создавать и редактировать цифровой контент, интегрировать их в единую совокупность знаний	развивать лидерские качества
владеть навыками использования инструментов мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач	владеть навыками оценивания рисков, а также иметь информацию о мерах обеспечения безопасности данных	развивать навыки ораторского мастерства
владеть современными технологиями управления персоналом, способами разрешения конфликтных ситуаций	понимать перспективы и риски применения технологий четвертой промышленной революции в экономике и бизнесе	развивать навыки эмпатии и безоценочности
владеть методами финансового планирования, прогнозирования и бюджетирования	решать поставленные задачи с использованием информационно-коммуникационных технологий	осознавать эмоции и управлять ими
владеть методами управления проектами	применять знания трендов и технологий для определения направлений и стратегии цифровой трансформации предприятия	проводить самоанализ и самоменеджмент

При оценке эффективности полученных навыков (рис. 3) мы предлагаем оценивать индивидуальные/групповые результаты выполнения работы, поведение, личные качества.

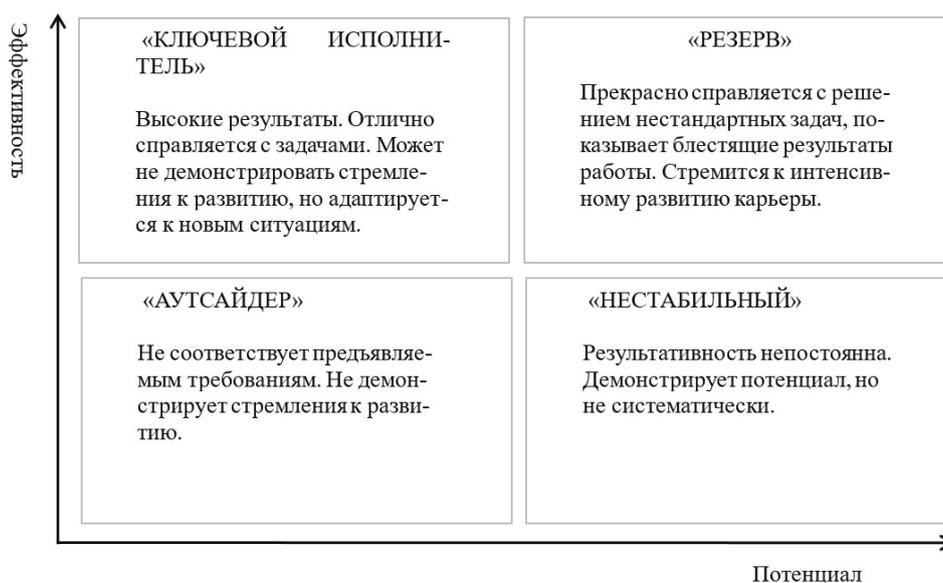


Рис. 3. Оценка эффективности выпускника программы

Таким образом, реализация компетентностного подхода при реализации образовательных программ позволит сформировать человеческий

капитал в качестве стратегического драйвера для инновационного и эффективного развития экономики в условиях цифровизации.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Цифровая экономика России 2017. URL: [http://raec.ru/upload/files/d\\_itogi\\_booklet.pdf/](http://raec.ru/upload/files/d_itogi_booklet.pdf/) (дата обращения: 05.10.2020).
2. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение: докл. к XX Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9–12 апр. 2019 г. / Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневецкий, Л. М. Гохберг и др.; науч. ред. Л. М. Гохберг; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М., 2019. 82 с.
3. Программа «Цифровая экономика РФ», утвержденная от 28.07.2017 г. № 1632-р. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (дата обращения: 10.09.2020 г.).
4. Россия 2025: от кадров к талантам. URL: [http://d-russia.ru/wpcontent/uploads/2017/11/Skills\\_Outline\\_web\\_tcm26-175469.pdf/](http://d-russia.ru/wpcontent/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf/) (дата обращения: 17.10.2020).
5. Цифровая грамотность россиян: исследование 2020. URL: <https://nafi.ru/analytics/tsifrovaya-gramotnost-rossiyan-issledovanie-2020/> (дата обращения: 20.10.2020).
6. Образование для сложного общества. URL: <https://drive.google.com/file/d/0B9ZvF6mQ5FMbSTFKVmhodU5rNTNiTXpUZ2QwZktiR0pzSmJR/> (дата обращения: 03.10.2020).
7. Артамонова М. В. Управленческий труд и роль менеджеров в условиях цифровой экономики в России // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. 2019. № 11 (1) С. 49–61.
8. Волкова Д. С. Рынок труда в эпоху цифровой экономики // Молодой ученый. 2020. № 7 (297). С. 158–160. URL: <https://moluch.ru/archive/297/67412/> (дата обращения: 24.10.2020).
9. Постановление Правительства РФ от 17 августа 2017 г. № 978 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации по вопросам подготовки управленческих кадров». URL: <https://www.glavbukh.ru/nprb/edoc/99436759821> (дата обращения: 20.10.2020).
10. Методические рекомендации по организации обучения специалистов в российских образовательных организациях и разработке образовательных программ для реализации в рамках Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в 2019–2020 учебных годах. URL: <https://www.pprog.ru/gosudarstvennyy-plan-podgotovki/education/> (дата обращения: 03.10.2020).

## REFERENCES

1. Digital economy of Russia 2017. URL: [http://raec.ru/upload/files/d\\_itogi\\_booklet.pdf](http://raec.ru/upload/files/d_itogi_booklet.pdf) / (date of access: 05.10.2020).
2. What is the digital economy? Trends, competencies, measurement [Text]: reports. to XX Apr. int. scientific. conf. on the problems of economic and social development, Moscow, April 9–12. 2019 / G. I. Abdrakhmanova, K. O. Vishnevsky, L. M. Gokhberg and others; scientific. ed. L. M. Gokhberg; Nat. issled. University Higher School of Economics. M., 2019. 82 p.
3. The program «Digital Economy of the Russian Federation», approved on July 28, 2017, No. 1632-r. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (date of access: 09/10/2020).
4. Russia 2025: from personnel to talents. URL: [http://d-russia.ru/wpcontent/uploads/2017/11/Skills\\_Outline\\_web\\_tcm26-175469.pdf](http://d-russia.ru/wpcontent/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf) / (date of access: 10/17/2020).
5. Digital literacy of Russians: research 2020. URL: <https://nafi.ru/analytics/tsifrovaya-gramotnost-rossiyan-issledovanie-2020/> (date of access: 20.10.2020).
6. Education for a complex society. URL: <https://drive.google.com/file/d/0B9ZvF6mQ5FMbSTFKVmho dU5rNTNiTXpUZ2QwZktiR0pzSmJR/> (date of access: 03/10/2020).
7. Artamonova M. V. Managerial work and the role of managers in the digital economy in Russia // Scientific research of the Faculty of Economics. Electronic journal. 2019. 11 (1) Pp. 49–61.
8. Volkova D. S. Labor market in the era of digital economy // Young scientist. 2020. No. 7 (297). Pp. 158–160. URL: <https://moluch.ru/archive/297/67412/> (date accessed: 24.10.2020).
9. Decree of the Government of the Russian Federation of August 17, 2017 No. 978 “On Amending Certain Acts of the Government of the Russian Federation on the Issues of Management Training”. URL: <https://www.glavbukh.ru/npb/edoc/99436759821> (date accessed: 20.10.2020).
10. Methodological recommendations on the organization of training for specialists in Russian educational organizations and the development of educational programs for implementation within the framework of the State plan for training management personnel for organizations of the national economy of the Russian Federation in the 2019–2020 academic years. URL: <https://www.pprog.ru/gosudarstvennyy-plan-podgotovki/education/> (date of access: 03/10/2020).

Поступила в редакцию: 30.10.2020.

Принята к печати: 18.11.2020.