

**ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ «ЛИЦ ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА» –
ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ
ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА**

Е. А. Колесник

*кандидат экономических наук, доцент, Тюменский индустриальный университет,
г. Тюмень, Российская Федерация, e-mail: eakolesnik-10@mail.ru*

Тезисы статьи посвящены рассмотрению комплекса проблем, связанных с изменениями на рынке труда Тюменской области, связанными как со старением населения, так и с использованием трудового потенциала «лиц третьего возраста» в условиях цифровизации экономики региона. Содержится обзор проблем реализации трудового потенциала пожилыми людьми и вопросов их трудоустройства в цифровой среде.

Ключевые слова: проблемы; труд; трудовой потенциал; лица третьего возраста; пожилые; регион; цифровизация экономики.

**LABOR POTENTIAL OF «THIRD AGE PERSONS» –
PROBLEMS OF REALIZATION IN THE CONDITIONS
OF DIGITALIZATION OF THE REGION'S ECONOMY**

E. A. Kolesnik

*PhD in economics, associate professor, Industrial University of Tyumen, Tyumen,
Russian Federation, e-mail: eakolesnik-10@mail.ru*

The theses of the article are devoted to the consideration of a complex of problems related to changes in the labor market of the Tyumen region, related both to the aging of the population and to the use of the labor potential of «third-aged persons» in the conditions of digitalization of the region's economy. It provides an overview of the problems of realizing the labor potential of older people and issues of their employment in the digital environment.

Keywords: problems; labor; labor potential; third-age persons; elderly; region; digitalization of the economy

Введение. Одним едва ли не самым важным фактором, влияющим на эффективность функционирования предприятий, учреждений и организаций, является трудовой потенциал. При правильном использовании трудового потенциала можно повысить производительность труда и снизить затраты. Трудовой потенциал также является важным фактором, определяющим успешность работы людей на их рабочем месте. Все процессы, в которых используется рабочая сила и которые направлены на обеспечение производства полезных предметов и услуг, нацелены на определённый результат. При этом, цифровизация предъявляет новые требования к трудовому потенциалу, который должен не только постоянно совершенствоваться, обновляться, но и быть готовым к постоянно меняющимся условиям [2, с. 243]. Таким образом, вопрос изучения проблем реализации

трудового потенциала «лиц третьего возраста» в условиях цифровизации экономики является актуальным.

Результаты нашего исследования текущего состояния ситуации и перспектив российской экономики показывают, что, если ориентироваться на уже имеющиеся достижения, что они могут послужить хорошим ориентиром для разработки и реализации эффективной стратегии повышения уровня образования и использования трудового потенциала лиц третьего возраста, желающих продолжить свою трудовую деятельность.

Материалы и методы. Работа основана на общенаучном методе, который позволил выявить и оценить переменные, влияющие на проблемы реализации трудового потенциала «лиц третьего возраста» в условиях цифровизации экономики региона.

Результаты и их обсуждение. В современном глобализированном мире демографическая динамика становится важным фактором социальной и экономической жизни России. Из-за старения населения России, увеличения среднего возраста населения и низкого уровня рождаемости - доля пожилых работников будет выше, чем это было раньше. Следовательно, понимание проблемного поля реализации их трудового потенциала актуализируется, т. к. со временем будет ощущаться гораздо сильнее. В результате демографической трансформации, во-первых, пожилое население станет важным демографическим фактором, обеспечивающим развитие экономики страны и её регионов [2, с. 244]. Во-вторых, с теоретической точки зрения проблема старения населения становится наиболее важной в социально-экономических исследованиях.

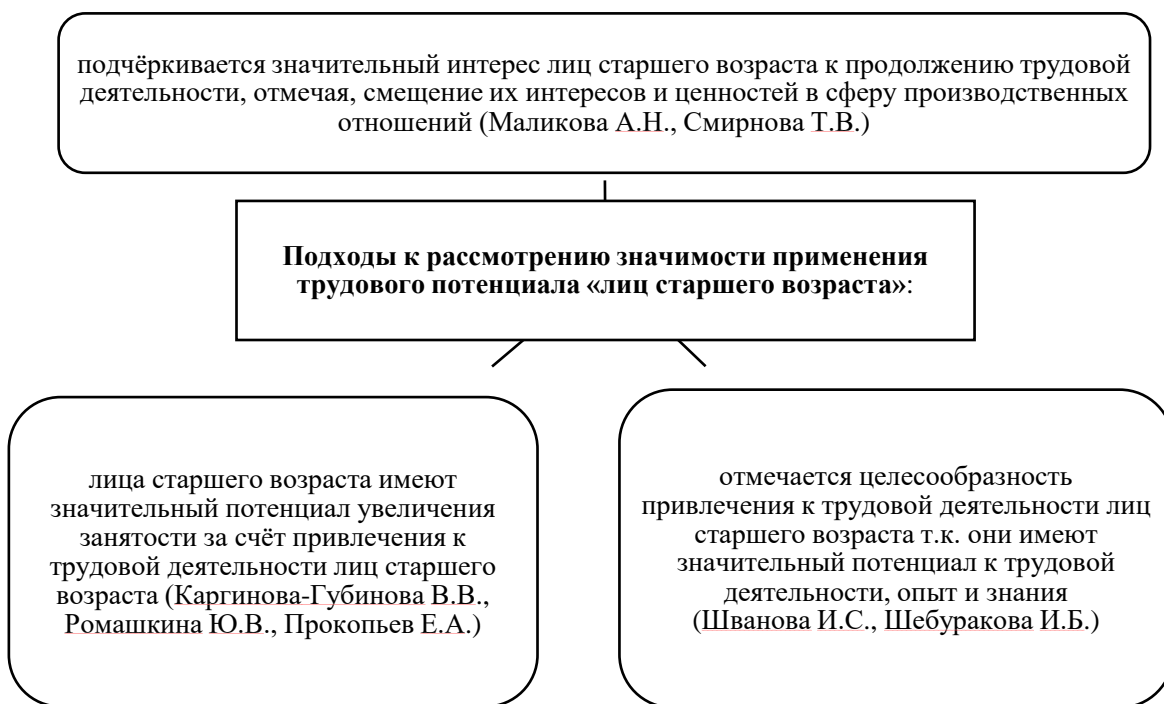
Общеизвестным фактом является значительное повышение среднего возраста населения России. Однако этот процесс будет в дальнейшем поддерживаться увеличением демографического потенциала. В ближайшем будущем пожилых людей будет становиться все больше и больше [4, с. 437]. Это создаёт проблемы как поиска для них работы, так и эффективного развития, поддержания и использования их трудового потенциала.

В более общем виде понятие «трудо́вый потенциал» является категорией, определяющей меру «имеющихся ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей жизни личности и реализуются в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность» [7, с. 7]. Трудо́вый потенциал «лиц третьего возраста» рассматривается Кругловым Д. В., Маликовой А. Н., Смирновой Т. В., Ромашкиной Ю. В., Прокопьевым Е. А. Данными авторами место трудового потенциала старшего поколения в экономическом развитии рассматривается под разным углом (рисунок).

Проведённое автором исследование на примере Тюменской области показало, что в условиях цифровизации экономики региона лица третьего возраста в реализации своего трудового потенциала сталкиваются с рядом проблем. Это связано с существующей асимметрией в условиях труда, где молодые люди оказываются в более выгодном положении, чем пожилые. Пожилые работники не могут конкурировать с молодыми по целому ряду качеств, таких как профессиональные знания и навыки, опыт, уровень цифровой грамотности и т. д.

На рынке труда области, именно возраст является основополагающим критерием для получения работы с высоким доходом. Именно это, а также недостаток

знаний об использовании информационных технологий и неспособность эффективно их использовать приводят к тому, что работники третьего возраста, чаще, чем молодые сотрудники, занимают рабочие места, на которых цифровые технологии не применяются [5, с. 442]. В то же время их трудовой потенциал при надлежащем обучении способен быть преобразован в занятость с высоким доходом в условиях цифровой экономики [3, с. 165].



Подходы к рассмотрению значимости применения трудового потенциала «лиц старшего возраста»

Источник: обобщено автором самостоятельно, согласно [1, с. 3240; 6; 8].

Заключение. Исследование показывает, что цифровая экономика тесно связана с ростом производительности и, кроме того, позволяет эффективно распределять ресурсы. Однако значительное повышение эффективности использования ресурсов в Тюменской области будет зависеть от развития новых технологий и цифровизации экономики, что позволит реализовать потенциал региональной рабочей силы. В то же время, растущая доля пожилых работников на региональном рынке труда формирует важность переподготовки пожилых работников с учётом потребностей цифровизирующегося рынка для создания рабочих мест с более высоким доходом.

Библиографические ссылки

1. Каргинова-Губинова В. В., Ромашкина Ю. В., Прокопьев Е. А. Типология трудового поведения лиц третьего возраста (на примере Республики Карелия) // Российское предпринимательство, 2018. Том 19, № 10. С. 3231–3244.
2. Колесник Е. А. Занятость населения старше трудоспособного возраста в условиях развития Индустрии 4.0 // В сборнике : Вузовская наука: проблемы подготовки специалистов. Материалы Международной научно-практической конференции. Отв. редактор М. Л. Белоножко. Тюмень, 2021. С. 243–248.

3. *Колесник Е. А.* МООС в системе стратегий занятости лиц старшего возраста // Цифровые трансформации в образовании (E-Digital Siberia'2022) : материалы VI Междунар. науч.-практ. конф. (Новосибирск, 20–21 апреля 2022 г.); Сиб. гос. ун-т путей сообщения. Новосибирск : Изд-во СТУНС, 2022. С. 164–170.
4. *Колесник Е. А.* Цифровая эпоха: траектории занятости лиц старшего возраста // Старшее поколение современной России / Под общей редакцией проф. З. Х. Саралиевой. Н. Новгород : Нижегородский госуниверситет им. Н. И. Лобачевского, 2021. С. 436–439.
5. *Колесник Е. А., Степанов В. Г.* Конфликтогенность современности: цифровая эпоха и старшее поколение // Старшее поколение современной России / Под общей редакцией проф. З. Х. Саралиевой. Н. Новгород : Нижегородский госуниверситет им. Н. И. Лобачевского, 2021. С. 440–443.
6. *Маликов А. Н., Смирнова Т. В.* Профессиональные ресурсы в возрастной динамике // Поволжский торгово-экономический журнал. 2011. № 1. С. 74–87.
7. *Шаталова Н. И.* Трудовой потенциал работника : учебн. пособие для вузов. М. : ЮНИТИ – ДАНА, 2003. С. 7.
8. *Шванова И. С., Шебураков И. Б.* Управление карьерным развитием государственных служащих старшей возрастной группы // Интерактивная наука. 2016. № 5. С. 38–43.