

Т. Б. Малинина³

ТРУД И ПОТРЕБЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕКА В ЦИФРОВОМ ОБЩЕСТВЕ

Стремительное внедрение цифровых технологий во все сферы жизнедеятельности общества: экономическую, политическую, социальную, культурную, духовную — оказало влияние на образ жизни, образование, трудоустройство и потребление людей и даже на самого человека. Образ жизни современного человека становится цифровым, а его действия — оцифрованными, алгоритмичными, и благодаря цифровым инструментам человек круглосуточно находится «на связи». Таким образом происходит глобальная трансформация человека из *Homo sapiens* в *Homo informaticus* — существо уже не только социальное, но и информационное, то есть человек приобретает новую форму существования⁴. Происходит цифровая социализация человека, базирующаяся на новых формах (цифровых) знаний и на-

выков. Чтобы устроиться на достойную работу, необходимы определенные цифровые компетенции и компьютерная грамотность.

Труд как ценность в традиционном его понимании отходит на второй план, появляется новый вид нестандартной занятости — цифровой. Цифровая занятость характеризуется общением работника с работодателем посредством информационно-коммуникативных технологий и удаленностью работника от основного места трудовой деятельности. Заметим, что точного определения понятия «цифровая занятость» в научном сообществе нет. Эту трансформацию труда научному сообществу еще предстоит осмыслить. Однако уже существует много научных работ и социологических исследований на эту тему.

Цифровая занятость получила широкое распространение в период пандемии COVID-19. В условиях мирового кризиса, вызванного пандемией, трудовые отношения перешли в цифровой формат в домашних условиях — *work-from-home*. С точки зрения работодателя, это способствовало увеличению рабочих мест на дому, сокращению оплаты за аренду и содержание рабочих помещений, коммунальные услуги, что позволило бизнесу выжить в сложных условиях. Работник и работодатель научились обходиться без офиса⁵. Распространение информационных технологий преобразовало сферы производства и потребления, а также трансформировало систему организации труда. Теперь предпочтительнее работать удаленно, используя информационно-коммуникационные технологии. Цифровая мобильность позволяет работать из любой точки пространства: из дома, на конференции, в вагоне поезда, на отдыхе и т. д.

³ Профессор кафедры социального анализа и математических методов в социологии Санкт-Петербургского государственного университета, доктор социологических наук, Почетный работник высшего профессионального образования РФ. Автор более 200 научных публикаций, в т. ч.: «Мера труда и мера потребления», «Сбалансированность и пропорциональность производства и потребления в хозяйстве региона»; статей в научных журналах: «К вопросу о сбалансированном взаимодействии производства и потребления в социально-экономическом развитии (потребительно-стоимостной подход)», «Место цифровой экономики в социальном развитии человека и общества», «Цифровая среда: драйвер профессий будущего», «Понимание молодежью категории „качество жизни“: на примере учащейся молодежи Санкт-Петербурга» и др. Награждена медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, памятной медалью «100 лет профсоюзам России» и др.

⁴ Кармазин Т. Ценности и ключевые компетенции в эпоху digital-социума // Business Excellence. URL: <https://ria-stk.ru/ds/adetail.php?ID=181143> (дата обращения: 02.10.2023).

⁵ Нехода Е. В., Пань Л. Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху // Экономика труда. 2021. Т. 8, № 9. С. 897–916.

Однако следует заметить, что в результате внедрения цифровых технологий (искусственный интеллект, облачные серверы и вычисления, 3D-печать и др.) происходит сокращение рабочих мест, исчезают традиционные виды профессий, а новые рабочие места и профессии требуют новых цифровых компетенций, которыми обладает не все трудоспособное население, что, в свою очередь, может спровоцировать рост безработицы и социальную напряженность в обществе. Таким образом, цифровизация изменяет занятость трудового населения, заставляет его адаптироваться к возникающим новым формам занятости, в том числе цифровым.

Цифровизация трудовой деятельности изменяет требования к профессиональным и личностным навыкам работника. Работник должен не только обладать цифровыми навыками, но и быть творческой личностью, быстро обучаться, выстраивать эффективные межличностные отношения¹. Ввиду изменений, происходящих в трудовой деятельности, основным результатом труда в виртуальной экономике становится создание знаний, а основные требования к навыкам работника лежат в плоскости использования новых (цифровых) технологий, основой управления являются управление проектами, самореализация работника, межкультурный менеджмент². Личностные качества человека также находятся под влиянием цифровизации трудовой сферы. Труд трансформируется в средство самореализации и самовыражения работника³. Он может управлять своим свободным (нерабочим) временем, используя его для развития своей личности, путешествий, познания нового. Таким образом, цифровая форма занятости приходит на смену традиционной.

Как определить, какие трудовые отношения относятся к категории цифровой занятости? В научной литературе для этих целей выделяют несколько критериев. Первый: если сотрудник перешел на удаленную работу с использованием информационно-коммуникационных технологий, которые способствуют созданию новых трудовых цифровых платформ, цифровых торговых площадок, офисов; если развитие цифровых технологий способствует созданию новых отраслей производства, бизнес-моделей⁴. Второй критерий заключается в использовании цифровой мобильности, позволяющей работать на несколько компаний, строить свою карьеру и трудовую жизнь. Третий критерий состоит в том, что организация труда происходит на цифровых платформах через информационно-коммуникативные технологии, а виртуальный доступ к совместной деятельности интегрирует множество организаций, выстраивая их в единую цепочку по отраслям, создавая новые экосистемы⁵. Четвертый критерий

заключается в том, что глобальная экономика претерпевает изменения посредством внедрения цифровых технологий, трудовые ресурсы становятся более мобильными, что влечет за собой распространение цифровой занятости и создание цифрового продукта, например, в образовании (онлайн-образование), цифровой торговле, финансовой деятельности на цифровых платформах и т. д.

Цифровая занятость населения развивается и стремительно распространяется, чему способствует ряд факторов. Во-первых, повсеместное внедрение информационно-коммуникационных технологий, которые в корне меняют сферы производства и потребления. Цифровые технологии заменяют отрасли с низкой эффективностью и внедряются во все сферы жизнеобеспечения человека. Рабочий офис уже не нужен, машины выполняют те задачи, которые раньше решали люди. Согласно опросам, уже в 2020 году 11 % компаний сократили площадь своих офисных помещений, 3 % вообще отказались от аренды офисных помещений⁶. Во-вторых, происходит цифровизация самих трудовых отношений и самого труда. Появляются цифровые офисы, прием на работу осуществляется через цифровые платформы, организуются цифровые торговые площадки, труд человека замещается цифровыми технологиями, развивается цифровая мобильность работника, растет спрос на удаленную занятость и т. д.

Все это не может не влиять на рынок труда. Он претерпевает структурные преобразования, а также становится цифровым, где растет спрос на удаленную форму занятости с цифровым взаимодействием между работодателем и работником. Все эти трансформации заставляют по-новому организовывать труд и производство в отдельных секторах экономики. Таким образом, традиционная форма занятости заменяется цифровой занятостью⁷.

Заметим, что не все производственные и бизнес-процессы могут быть охвачены процессом цифровизации. Наиболее благоприятны в этом отношении сферы информационных технологий, образование, дизайн, реклама, финансовые и информационные услуги, торговля. Процессы глобализации и цифровизации, происходящие в мировой экономике, бросают вызов национальным рынкам. Доля цифровой экономики в мире составляет от 4,5 до 15,5 %. Лидерами цифровой экономики являются США и Китай: 40 % добавленной стоимости, создаваемой в секторе информационных технологий, приходится на эти страны⁸.

Формируется новый цифровой сегмент рынка труда, меняющий структуру рабочих мест и увеличивающий спрос на специалистов в области информационно-коммуникационных технологий. Таким образом, все работники цифрового сегмента рынка труда должны обладать новейшими компетенциями информаци-

¹ Иваненко О. Б., Хайрулина Л. Р., Ковалев А. И. Актуальные аспекты управления цифровой занятостью в Российской Федерации // Вестн. Сибирского ин-та бизнеса и информ. технологий. 2022. Т. 11, № 1. С. 31–37.

² Krause I. Coworking Space: A Window to the Future of Work? // Foresight and STI Governance. 2019. № 13 (2). P. 52–60.

³ Иваненко О. Б., Хайрулина Л. Р., Ковалев А. И. Указ. соч.

⁴ Аранжис В. В. Глобальные тренды и тенденции в области занятости // Экономика труда. 2019. Т. 6, № 4. С. 1353–1371.

⁵ Нехода Е. В. Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху // Экономика труда. 2021. Т. 8, № 9. С. 897–916.

⁶ Обзор рынка труда и заработных плат в России 2020 // Российская экономическая школа : [сайт]. URL: <https://www.nes.ru/files/mif/main/HaysAnnual-Salary-Guide-Russia-2020.pdf> (дата обращения: 02.10.2023).

⁷ Нехода Е. В., Пань Л. Указ. соч.

⁸ Болотханов Э. Б., Зармаев А. А. Цифровая занятость в системе регулирования национальной экономики. URL: <https://gstou.ru/files/nauka/publication/2021/sbornik/138-141.pdf> (дата обращения: 02.10.2023).

онно-коммуникационных технологий и цифровыми программными продуктами. Однако не все трудоспособное население обладает такими навыками. Молодое поколение лучше и быстрее адаптируется к цифровым трансформациям в трудовой сфере.

Цифровизация трудовых отношений способствует возникновению новых форм конкурентной борьбы, повышается конкуренция среди профессионалов, появляются широкие возможности для самореализации, оптимального сочетания трудовых и досуговых практик, возрастает спрос на трудовую мобильность и виртуального работника (то есть отсутствие физического перемещения рабочей силы). Инновационность и динамичность цифровизации труда влияют на интенсивность обновления рабочих мест и рабочей силы. Следует заметить, что цифровому сегменту рынка труда соответствует специфическая демографическая структура: рост молодого сегмента экономически активного населения. Это не удивительно, так как именно молодое поколение выросло в мире цифровых технологий, используя информационно-коммуникационные технологии в образовании, для самореализации, досуговых практик.

Цифровизация общественного пространства изменила не только трудовые отношения, но и образ жизни современного человека и его потребительские практики. В последнее время стали появляться исследования потребительского поведения в цифровом обществе, заговорили о модели информационного потребителя. Если есть информационный продукт, значит, есть его потребитель. В научной литературе описывается множество моделей потребления, существующих в нашем обществе. Цифровизация всех сфер жизнеобеспечения человека заставляет задуматься о модели информационного потребителя: решение о выборе продукта или услуги при помощи гаджетов через сеть Интернет. Информационного потребителя можно наблюдать в сферах образования, медицинских услуг, ЖКХ, банковских услуг.

Поведение потребителя информационного продукта или услуги можно разложить на три составляющие: познавательную, эмоциональную и деятельную. Последняя составляющая связана с приобретением товара или услуги в сети Интернет, потреблением и освобождением от товара или его остатков. Анализ поведения потребителей в Интернете показывает, что оно отличается от традиционного потребительского поведения в рыночной среде. Отметим некоторые из них. Во-первых, изменяются основные факторы потребительского поведения: мотивационные, ценностные, социальные и коммуникационные. Во-вторых, происходит активная социализация потребителей, которая выражается в организации неформальных групп, обменивающихся мнениями о товарах и услугах. В-третьих, меняется направленность рынка от «продавец–потребитель» на «потребитель–продавец»¹. В-четвертых, потребитель должен обладать цифровыми навыками и компетенциями, чтобы осуществлять интернет-шопинг.

Таким образом, цифровизация общественных отношений изменяет занятость трудового населения и его потребительские практики, заставляя адаптироваться к новым формам занятости и потребления, в том числе в цифровом формате. Цифровой рынок труда посредством информационно-коммуникационных технологий становится субъектом глобального разделения труда и принадлежит к глобальному цифровому производству. Цифровая мобильность как новый тип трудовой мобильности позволяет работнику в полной мере реализовать свою рабочую силу, а работодателю — уменьшить свои расходы на содержание этой рабочей силы. Распространение многих видов экономической деятельности через сеть Интернет расширяет возможности потребителя и меняет его потребительское поведение, делая его информационным. Обладая инновационностью, цифровые технологии становятся фактором обеспечения благосостояния и экономического роста как глобальной экономики, так и отдельного человека².

¹ *Анатова Н. В.* Особенности поведения потребителя в Интернет // Вестн. Тверского гос. ун-та. Сер. «Экономика и управление». 2020. № 3 (51). С. 19–29.

² *Пенчковская Е. В.* Цифровая занятость в условиях цифровой экономики // Инновационная парадигма экономических механизмов хозяйствования : сб. науч. тр. Всерос. науч.-практ. конф. Симферополь, 2022. С. 333–337.