

Влияние цифровых технологий на социализацию и обеспечение занятости населения

Научный руководитель – Литвиненко Инна Леонтьевна

Носкова Алина Алексеевна

Выпускник (магистр)

Московский государственный гуманитарно-экономический университет, Москва, Россия

E-mail: alinanoskova2021@yandex.ru

Активное внедрение цифровых технологий отражается на всех уровнях жизнедеятельности социума, в том числе и на самой важной сфере жизни каждого человека - то, чем он занимается изо дня в день. Цифровизация существенно влияет на рынок труда, внося огромные изменения не только в экономическом аспекте, но и в социальном. Становится все более популярной тенденция распространения неформальных форм занятости, а также заметна трансформация сознания и смена ценностных установок индивида. Благодаря современным технологиям человек может не только работать удаленно, но и успешно совмещать несколько видов занятости, тем самым улучшая свой уровень жизни. Более того, высокая конкуренция на рынке труда выдвигает новые требования к работнику, обращая особое внимание на такие критерии как мобильность, владение компьютерными навыками, коммуникабельность, умение работать в условиях многозадачности. Вследствие этого намечаются как выявления новых тенденций на рынке труда и в социализации, так и проблемы в обеспечении занятости всего населения страны.

Плюрализация форм занятости ведет к тому, что появляется новый тип работника. Для того, чтобы быть конкурентоспособным, сотруднику нужно не только уметь пользоваться передовыми технологиями, а также следует отдать предпочтение индивидуализму в своих ценностных установках и выстраиванию инновационного стратегического плана. К тому же, так называемая вторичная занятость уже не является неполноценной в сознании социума, а скорее становится специфической формой организации труда, где стираются границы между формальной и неформальной работой. А выбор в пользу нескольких видов деятельности обуславливается не столько извлечением материальной выгоды, сколько желанием творчески и профессионально развиваться.

Ожидается, что влияние цифровизации и использование передовых технологий будут вести к созданию новых рабочих мест и профессий в различных областях, а также к ликвидации ряда профессий, поскольку «выполнение многих задач будет автоматизировано и/или передано внешним подрядчикам» [1]. Существуют профессии, которые стали неактуальными и исчезли: телефонист, сплавщик леса, чтец и т.д. Некоторые исследователи прогнозируют, какие профессии могут стать невостребованными в ближайшее время, например, почтальон, турагент, швея, оператор call-центра и др. [3]. Уже сейчас некоторые компании используют передовые технологии и современные оборудования, чтобы не нанимать в штат дополнительных сотрудников.

Цифровизация на рынке труда повлияла не только на работников, но и заставила работодателей пересмотреть концепцию найма и обучения сотрудников. Теперь необходимо в максимально сжатые сроки уловить тренды на рынке труда, а после - качественно внедрять их в организацию. Во время проведения собеседования уровень и место образования становятся не такими важными, как самопрезентация, которая существенно помогает молодым специалистам освоиться и закрепиться в организации. Коммуникативные навыки и быстрая социализация в коллективе помогают быстрее овладевать новыми компетенциями и становиться ценными кадрами. Приблизительный период профессионального обучения

и дальнейшей социализации трудно установить, поэтому работодатели заинтересованы нанимать разносторонних сотрудников, обладающих навыком быстрого усвоения информации. Новое время диктует свои тенденции, где необходимо не только соответствовать современным реалиям, но и постоянно совершенствоваться, повышать квалификацию, овладевать новыми компетенциями. Поэтому многие предприниматели стремятся создавать особую программу обучения кадров. К тому же, перед работодателями стоит проблема удержания сотрудников для работы в офисе. Все же некоторые профессии требуют очного нахождения на рабочем месте для более эффективной коммуникации между разными подразделениями. Сегодня большинство кандидатов стремится устроиться на удаленную форму занятости, поскольку считают, что такой формат повышает продуктивность при выполнении индивидуальных задач. Однако работодатели понимают, что в таком случае снижается производительность коллективных задач вследствие плохой социализации между сотрудниками. При традиционной занятости социализация происходит непринужденно, в случае удаленной работы ее нужно специально и намеренно развивать, поскольку социальное взаимодействие позволяет более качественно выполнять коллективные задачи, а также в целом положительно влияет на рабочую атмосферу среди сотрудников [4].

Большое значение при устройстве на работу уделяется ценностно-мотивационному самосознанию сотрудника. Молодые люди при выборе профессии в большей степени заинтересованы в собственном комфорте, нежели в получении большей заработной платы. В сознании людей меняется подход в отношении к работе - для сотрудников стало принципиально важно быть обеспеченными хорошими условиями работы. Психологическая атмосфера в коллективе должна быть благоприятной, индивидуальные морально-нравственные установки не должны быть разрознены с этикой организации, необходимо наличие комфортного рабочего места (начиная от расстояния до дома, заканчивая правильной организацией рабочего стола). Чаще всего из-за того, что сотрудник хочет чувствовать себя комфортно на работе, он выбирает вариант удаленной занятости, где можно не просто работать из дома, а вообще из любой точки мира [2].

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что структура, требования и проблемы на рынке труда существенно изменились за последние десять лет. С каждым годом изменений становится все больше, поскольку они внедряются очень стремительно из-за цифровизации. Вследствие чего возникают проблемы, связанные с обеспечением занятости населения. Среди молодых людей такие проблемы менее актуальные, тогда как старшему поколению тяжело овладеть передовыми технологиями и быть конкурентоспособными. Молодым специалистам чаще не хватает опыта и качественного образования, поэтому некоторым приходится работать менее квалифицированными работниками и искать дополнительные источники информации для обучения.

Источники и литература

- 1) Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию: Цифровое развитие: проблемы и возможности // Совет по торговле и развитию. 2019. 66 сессия. С. 4-5.
- 2) Литвиненко И.Л., Крутяева М.В., Шведов Д.А. Перспективы развития малого и среднего бизнеса России: феномен «чёрного лебедя» // Инновационное развитие экономики. 2020. №2(56). С. 125-130.
- 3) Пространство образовательных возможностей. URL:<http://loft.imc-nev.ru/mir-professij/782-kakie-professii-ischeznut-k-2020-godu.html>
- 4) РБК. URL:<https://trends.rbc.ru/trends/social/5f6856359a7947252e14bfb8>