Трансформация цифровизации рынка труда Южной Кореи в постковидный период

*Елистратова Е.Е.*

*Студент*

*Новосибирский государственный технический университет*

*Факультет гуманитарных наук, Новосибирск, Россия*

*Email: еeelistratova13@mail.ru*

Пандемия COVID-19 стала катализатором беспрецедентных изменений в мировой экономике, оказав особенно значительное влияние на рынок труда. Республика Корея, будучи одной из наиболее технологически развитых стран, продемонстрировала впечатляющую способность к адаптации в условиях кризиса. Постковидный период ознаменовался масштабной трансформацией цифровизации корейского рынка труда, что проявилось в стремительном развитии удаленной работы, цифровизации бизнес-процессов и изменении требований к компетенциям работников [1-3].

Особенно широкое распространение возникло в сфере удаленной работы, когда она охватила практически все профессии и отрасли. С окончанием пандемии, как работники, так и работодатели выразили желание сохранить и развивать эту форму работы, увеличив её применение по сравнению с периодом до пандемии. Это нововведение стало неотъемлемой частью трудовой жизни, что в дальнейшем как итог, в 2022 году привело к изменениям скорости выполнения удалённой работы в компаниях страны и составляло 18,8% [3].

В дальнейшем на рынке труда наблюдалось выраженное смещение спроса в сторону профессий, таких как аналитики данных, разработчики программного обеспечения и специалисты по социальным сетям. Эти области, значительным образом зависимые от прогресса в сфере технологий, приобрели большую популярность и востребованность среди работодателей. С увеличением роли цифровых инструментов в различных секторах экономики увеличивается потребность в профессионалах, обладающих специфическими навыками и знаниями, которые позволяют эффективно работать с большими объемами данных, разрабатывать инновационные программные решения и грамотно управлять корпоративными коммуникациями в социальных сетях. В 2022 году уровень доступа к интернету компаний Республики Кореи в разбивке по отраслям составлял 100% [2].

Так же Пандемия COVID-19 во многом повлияла в подходах к найму сотрудников. Раньше работодатели концентрировались на узкоспециализированных навыках, так как это позволяло фокусироваться на конкретных задачах и эффективно использовать опыт работников в определённых областях. Однако с началом пандемии и последующих глобальных изменений, таких как переход, на удалённую работу и необходимость быстрой адаптации к новым условиям, приоритеты стали меняться. Теперь на первый план выходят универсальные компетенции, такие как критическое мышление, креативность, способность к командной работе и высокие коммуникативные навыки. Это связано с тем, что работники, обладающие широким спектром навыков, могут более эффективно справляться с разнообразными задачами и преодолевать непредвиденные сложности, которые возникают в условиях нестабильности. Кроме того, на передний план выходят цифровые компетенции. Умение работать с новейшими технологиями и понимание их особенностей позволяют сотрудникам более эффективно выполнять свои обязанности, оперативно решать возникающие проблемы и адаптироваться к постоянно меняющимся условиям [2].

Тем не менее, цифровая трансформация рынка труда также несет в себе и определенные негативные аспекты. Многие работники не успевают освоить навыки, которые требуются для выполнения их должностных обязанностей, что значительно усложняет процесс труда. Помимо этого, предприятия зачастую сталкиваются с нехваткой современных технологий, что сказывается на эффективности выполнения рабочих задач и замедляет темпы производства. В результате, такая ситуация может привести не только к снижению качества работы, но и к увеличению стресса у сотрудников, что еще больше усложняет адаптацию к новым условиям. Важно отметить, что многие организации испытывают трудности в обеспечении должного уровня обучения для своих работников, что дополнительно усугубляет проблему [1].

В заключении можно сделать вывод что, трансформация цифровизации рынка труда в Республике Кореи в постковидный период открывает новые горизонты для развития экономики и общества в целом. Пандемия послужила мощным стимулом для ускорения внедрения новых технологий и обеспечения гибких форм работы, таких как удаленная занятость. Однако данный переход также выявил ряд вызовов, включая необходимость быстрого освоения новых профессиональных навыков и адаптацию к изменяющимся требованиям работодателей. Таким образом, несмотря на существующие трудности, Республика Корея смогла укрепить свою позицию в глобальной экономике, превратив вызовы в возможности для роста и инноваций.

**Литература**

1. Jang Seob Yoon Digitalization of work in South Korea - statistics and facts [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://translated.turbopages.org/proxy\_u/en-ru.ru.77525a94-67c438a8-ab276e42-74722d776562/https/www.statista.com/topics/10955/digitalization-of-the-workplace-in-south-korea/ (дата обращения: 28.02.2025).
2. Хойна М.Н Рынок труда в условиях цифровой трансформации экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/103624/1/978-5-8295-0768-8\_2021\_70.pdf?ysclid=m7ricn5i1484640578 (дата обращения: 01.03.2025).
3. Алексеева М. Р. Влияние пандемии COVID-19 на рынок труда: какие изменения произошли в рекрутменте за прошедшие [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rostjob.com/industrial/blog/employers/vliyanie-pandemii-covid-19-na-rynok-truda-kakie-izmeneniya-proizoshli-v-rekrutmente-za-proshedshie-gody (дата обращения: 02.03.2025).