

Секция «32.4 Социальные технологии в управлении общественными процессами»

## Влияние цифровизации труда на адаптивные практики молодых специалистов

Научный руководитель – Шиняева Ольга Викторовна

*Бахус Михаил Юрьевич*

*Аспирант*

Ульяновский государственный технический университет, Гуманитарный факультет,  
Кафедра политология, социология и связи с общественностью, Ульяновск, Россия

*E-mail: edu.mbahus@mail.ru*

В условиях цифровизации, охватывающей все сферы жизнедеятельности современного человека, существенным образом меняются предпосылки и механизмы профессиональной адаптации, а также роль социальных институтов в данном процессе. Если в прошлом объём новых знаний и технологий позволял отдельному человеку охватить основные достижения эпохи в рамках своей жизни, то сегодня, в эпоху цифровизации, мы наблюдаем когнитивный разрыв между стремительным ростом инноваций и ограниченными возможностями их усвоения.

В индустриальную эпоху институт образования традиционно выступал стабильным поставщиком кадров для рынка труда. С приходом новейших компьютерных технологий и развитием сетевого общества вектор применения рабочей силы кардинальным образом изменился в сторону работы с информацией.

Рынок труда стал более динамичным. В цифровой экономике наблюдается достаточно высокая конкуренция между соискателями. Образовательные учреждения стремятся идти в ногу со временем, обновляя учебные программы и методические подходы к преподаванию и освоению новых знаний обучающимися. Однако, научно-технический прогресс развивается гораздо быстрее. В профессиональной среде активно внедряются новые практики, связанные с информационными технологиями, искусственным интеллектом, машинным обучением, интеллектуальной аналитикой и обработкой данных, а навыки работы с ними всё чаще формируются не в учебных заведениях, а в обывательской среде или на рабочих местах. Это создает новые условия для профессиональной адаптации, в которых традиционные траектории (образование — труд) дополняются или замещаются неформальными и непрерывными практиками обучения. Социальное неравенство в 21 веке приобретает новую цифровую форму, где личные когнитивные качества и способности к самообучению становятся критически важным элементом адаптационных способностей индивида.

*Актуальность* проработки теоретических оснований исследования профессиональной адаптации обусловлена необходимостью комплексного рассмотрения аспектов, оказывающих влияние на молодых специалистов в условиях цифровизации труда.

*Цель работы* — разработать теоретическую модель профессиональной адаптации молодых специалистов на основе анализа макро-, мезо- и микрофакторов цифровизации.

Профессиональную адаптацию как социальный процесс можно представить через факторную модель. В рамках нашего социологического исследования были выделены: макро-, мезо- и микроуровни.

*К макроуровню* относятся факторы, влияющие на государство и его культуру в целом. Цифровая эпоха коренным образом преобразует ландшафт профессиональной деятельности, внедряя новые технологии, инструменты и стандарты работы. В бизнес-среде появился ряд новшеств, изменивших традиционный рабочий процесс: проектные работы, цифровые корпоративные коммуникации (enterprise-системы, платформы, интранеты), онлайн-

обучение, удалённая работа, электронный документооборот, инструменты анализа и обработки информации на основе искусственного интеллекта и др. Сам вектор цифровой трансформации, прежде всего, направлен на максимальную оптимизацию ресурсов на выполнение рутинных задач и усиление интеллектуальной составляющей труда.

Цифровизация труда привела к формированию новых профессиональных идентичностей по формату работы — «удалёнщиков» и «гибридников». Они существуют параллельно с традиционной идентичностью «стационарника». Для этих групп характерны свои ценности (самостоятельность, гибкий график работы, экономия времени на транспорт) и механизмы вхождения в профессию (онлайн-собеседования, трансрегиональная работа, бадди (наставник, который помогает входить в рабочие процессы)).

Преимущественно дистанционный формат работы характерен для людей, проживающих в городах (83,7%), нежели в сельской местности (16,3%), что говорит о нарастающем цифровом неравенстве [2]. Недостатки инфраструктурного развития ведут к тому, что сельская местность значительно отстаёт от городской по доступу к высокоскоростному интернету, а также по возможностям дистанционного заработка.

Среди работающих россиян в возрасте 18-35 лет выделяется большой сегмент 63% тех, кто предпочитает гибкие форматы (23% — полную удаленку, 40% — гибрид). Это практически зеркальное отражение предпочтений старших поколений, где 48% по-прежнему выбирают «преимущественно в офисе, на предприятии или разъездной характер работы» [1].

После пандемии 2021 года на рынке труда существенно изменились базовые ожидания работников и работодателей. Молодёжь вышла на рынок труда, уже имея опыт удалённой работы как часть своей учебной деятельности (дистанционный формат обучения). К 2025 году гибридный формат работы стал популярнее на 11 п. п. (23% в 2021 до 34% в 2025), а удалённый формат на 8 п. п. (8% в 2021 до 16% в 2025).

В опросе ВЦИОМ были выделены топ-5 преимуществ и недостатков. К положительным сторонам удалёнки относятся: экономия времени на транспорт, гибкий график, комфортная обстановка, возможность общения с семьёй, больше свободного времени, экономия денег на дороге. Отрицательные стороны представлены: дефицитом общения, снижением самодисциплины, недостатком физической нагрузки и ухудшением здоровья, сложностью с рабочей коммуникацией, постоянным пребыванием дома, переработками, ненормированным рабочим днем, низкой производительностью и эффективностью.

В контексте профессиональной адаптации удалённый формат работы позволяет тратить на самообразование (онлайн-курсы, дополнительное обучение) освободившиеся часы, затрачиваемые на транспорт до места работы. Однако, с другой стороны, без живого общения в коллективе адаптация может оказаться неуспешной. Сотрудник острее чувствует недостаток неформальных связей, а впитывание корпоративной культуры происходит более медленно без присутствия на самом предприятии. Это объясняет, почему гибрид (34%) популярнее полной удаленки (16%) — он даёт баланс автономии и социальных связей.

Для молодых специалистов с несформированными навыками самоорганизации и тайм-менеджмента будет сложнее адаптироваться в удалённой среде. Здесь важна роль наставничества, но уже в цифровом формате, когда к сотруднику прикрепляется коллега, который в непосредственном общении рассказывает об особенностях работы в компании.

*Мезоуровень* представлен факторами отраслевого характера. В контексте цифровой экономики для оценки состояния отраслей используется ряд индикаторов: степень цифровизации процессов, состояние кибербезопасности, интенсивность применения цифровых технологий и квалификация персонала в цифровой среде.

*Микроуровень* охватывает параметры внутренней среды предприятия, воздействующие на его деятельность и адаптацию начинающих специалистов. В данном случае значимы:

психологическая атмосфера в коллективе, организация труда и график работы, состояние материально-технической базы и внутренней инфраструктуры, применяемые технологии, действующая система наставничества, а также меры по обеспечению цифровой безопасности.

Таким образом, профессиональная адаптация молодых специалистов в условиях цифровизации определяется сложным взаимодействием факторов макро-, мезо- и микроуровней. Разработанная теоретическая модель позволяет исследовать процессы, оказывающие влияние на адаптацию молодых специалистов к профессии в условиях цифровизации труда.

### Источники и литература

- 1) Работа из дома как новая норма [Электронный ресурс] // Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) : [сайт]. М., 2025. 4 марта. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabota-iz-doma-kak-novaja-norma> (дата обращения: 01.03.2026).
- 2) Цифровая экономика: 2026 : краткий статистический сборник / В. Л. Абашкин, Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневский, Л. М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М. : ИСИЭЗ ВШЭ, 2026. 133 с.