УДК 331.5

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР ИЗМЕНЕНИЯ ПОВЕДЕНИЯ И ЗАНЯТОСТИ В ОБЩЕСТВЕ

А.Д. КРУГЛИКОВА
(Представлено: Э.Н. ВОРОНЬКО)

Цифровые технологии перестали быть просто инструментом – они стали средой обитания. Цифровые технологии стали одним из важнейших факторов развития современного общества. Они существенно трансформируют повседневную жизнь людей, их образование, трудовую деятельность, общение и взаимодействие друг с другом. Цифровизация меняет не только способы получения информации, но и формы занятости, требования к работникам и организации рабочего процесса.

Ключевые слова: *цифровые технологии, цифровизация, автоматизация.*

Развитие цифровых технологий способствует формированию новых профессий и расширению рынка труда. Внедрение искусственного интеллекта, автоматизированных систем, облачных платформ и инструментов анализа данных увеличивает потребность в специалистах, обладающих цифровыми компетенциями. Появляются вакансии разработчиков программного обеспечения, аналитиков данных, специалистов по информационной безопасности, цифровому маркетингу и управлению цифровыми проектами. Кроме того, цифровизация изменяет содержание уже существующих профессий. Например, специалисты по управлению персоналом начинают использовать автоматизированные системы подбора сотрудников, а бухгалтеры – программы для обработки финансовой документации. Таким образом, технологические изменения приводят не только к созданию новых рабочих мест, но и к трансформации требований к квалификации работников. Для успешного трудоустройства всё большее значение приобретают способность осваивать новые инструменты и готовность к непрерывному обучению [2].

Одним из значимых результатов цифровизации стало распространение дистанционной занятости. Благодаря видеоконференциям, электронной почте, облачным хранилищам и корпоративным системам сотрудники могут выполнять профессиональные обязанности вне офиса. Это позволяет организациям взаимодействовать с работниками независимо от их физического местонахождения.

Удалённая работа предоставляет сотрудникам большую гибкость в организации рабочего времени, сокращает затраты на дорогу и расширяет возможности трудоустройства для жителей небольших населённых пунктов. Работодатели, в свою очередь, получают возможность привлекать специалистов из других регионов и оптимизировать расходы на содержание офисных помещений. Вместе с тем эффективность дистанционной занятости зависит от характера работы, технического оснащения и способности сотрудника самостоятельно организовывать деятельность. Для поддержания продуктивности необходимы чёткое распределение обязанностей, эффективная коммуникация и соблюдение рабочего режима. Следовательно, цифровые технологии создают условия для более гибкой организации труда, но требуют адаптации управленческих подходов [5].

Цифровые технологии существенно расширили и возможности профессионального образования. Онлайн-курсы, образовательные платформы, вебинары и электронные учебники позволяют получать новые знания без обязательного посещения образовательной организации. Благодаря этому работники могут осваивать востребованные навыки параллельно с основной трудовой деятельностью.

Особую роль онлайн-обучение играет в условиях быстро меняющегося рынка труда. Например, сотрудник может пройти курс по работе с электронными таблицами, освоить основы программирования, изучить инструменты цифрового маркетинга или получить начальные знания в области искусственного интеллекта. Это позволяет быстрее адаптироваться к требованиям работодателей и претендовать на новые должности. Дополнительным преимуществом является возможность выбирать индивидуальный темп обучения и возвращаться к изученному материалу. Однако доступность образовательных ресурсов сама по себе не гарантирует высокого уровня подготовки: результат зависит от качества программы, практической составляющей и самостоятельности обучающегося. Поэтому цифровое образование следует рассматривать как инструмент повышения квалификации, который требует осознанного выбора и применения полученных знаний на практике [1].

Совершенствование цифровых технологий способствует повышению производительности труда и изменению организации рабочих процессов. Автоматизированные системы позволяют ускорять обработку информации, уменьшать количество технических ошибок и сокращать время выполнения повторяющихся операций. Благодаря этому сотрудники могут уделять больше внимания аналитическим, творческим и управленческим задачам.

Например, в торговле цифровые системы помогают отслеживать товарные запасы и анализировать спрос, в бухгалтерии – автоматизировать расчёты, а в промышленности – контролировать работу оборудования. Использование специализированных программ также облегчает хранение документов, планирование проектов и обмен информацией между подразделениями организации. При этом внедрение новых технологий требует от работников освоения дополнительных навыков и адаптации к обновлённым процессам. Таким образом, технический прогресс способен повышать эффективность труда, однако его положительное влияние во многом определяется готовностью сотрудников и организаций к изменениям [3].

Цифровые технологии существенно упрощают международное профессиональное взаимодействие. Видеоконференции, облачные документы, корпоративные мессенджеры и системы управления проектами позволяют сотрудникам из разных стран совместно работать над задачами без необходимости личных встреч. Международное сотрудничество открывает дополнительные возможности для специалистов и организаций. Работники могут участвовать в зарубежных проектах, обмениваться опытом с коллегами из других стран и расширять профессиональные связи. Компании получают доступ к более широкому рынку трудовых ресурсов, а также могут привлекать специалистов с уникальными компетенциями.

Однако эффективное взаимодействие требует учёта языковых и культурных различий, часовых поясов и особенностей национального законодательства. Кроме того, международная работа предполагает соблюдение требований к защите данных и конфиденциальности. Несмотря на эти ограничения, цифровая коммуникация делает профессиональные связи более доступными и способствует развитию глобального рынка труда [4].

Искусственный интеллект становится одним из инструментов повышения эффективности профессиональной деятельности. Он может использоваться для подготовки черновиков документов, систематизации информации, составления планов, анализа данных, поиска ошибок и генерации идей. В зависимости от сферы деятельности ИИ также помогает автоматизировать отдельные этапы работы и ускорять выполнение типовых задач.

Например, специалист по маркетингу может использовать искусственный интеллект для подготовки вариантов рекламных текстов, преподаватель – для разработки заданий, а аналитик – для предварительной обработки информации. В результате сокращается время на некоторые рутинные операции и появляется возможность сосредоточиться на задачах, требующих профессионального суждения. Вместе с тем результаты работы ИИ не всегда являются точными. Сгенерированная информация может содержать ошибки, недостоверные утверждения или нарушения авторских прав. Поэтому работнику необходимо проверять полученные результаты, соблюдать правила конфиденциальности и сохранять ответственность за окончательное решение. Искусственный интеллект целесообразно рассматривать как вспомогательный инструмент, эффективность которого зависит от компетентности пользователя [6].

Мессенджеры и другие цифровые средства коммуникации обеспечивают оперативный обмен информацией между сотрудниками. С их помощью можно быстро согласовывать решения, передавать документы, обсуждать рабочие вопросы и получать обратную связь от коллег и руководителей. Особенно полезны такие инструменты при дистанционной работе и реализации совместных проектов. Рабочие чаты позволяют объединять сотрудников в группы по направлениям деятельности, оперативно информировать их об изменениях и поддерживать взаимодействие между подразделениями. Это может сокращать время согласования задач и ускорять решение возникающих проблем.

Однако постоянная доступность сотрудников имеет и обратную сторону. Большое количество уведомлений и сообщений способно отвлекать от выполнения основных обязанностей, снижать концентрацию внимания и создавать ощущение необходимости постоянно оставаться на связи. Поэтому для эффективного использования мессенджеров важно определять правила деловой коммуникации, разграничивать срочные и несрочные сообщения и уважать личное время работников [5].

Несмотря на создание новых профессий, цифровизация может приводить к сокращению потребности в отдельных категориях работников. Автоматизация и внедрение искусственного интеллекта позволяют выполнять некоторые операции быстрее и с меньшими затратами. В первую очередь это касается повторяющихся задач, связанных с обработкой документов, вводом данных, стандартными расчётами и обслуживанием типовых запросов.

Например, автоматизированные кассы могут уменьшать потребность в ручном обслуживании покупателей, а программные системы – выполнять часть операций по обработке заявок и подготовке отчётности. В таких условиях некоторые рабочие места могут исчезать или существенно изменяться.

При этом автоматизация не обязательно означает полное исчезновение профессии: зачастую технологии заменяют отдельные трудовые операции, тогда как другие обязанности сохраняются. Тем не менее работникам может потребоваться дополнительное обучение или смена профессионального направления. Особенно сложной такая адаптация становится для людей, которые имеют ограниченный доступ к образовательным ресурсам или испытывают трудности с освоением новых инструментов.

Следовательно, важной задачей государства, образовательных организаций и работодателей является создание условий для профессиональной переподготовки, развития цифровых компетенций и адаптации работников к изменяющимся требованиям рынка труда.

Одной из проблем цифровой занятости является постепенное стирание границ между профессиональной деятельностью и личным временем. Использование смартфонов, электронной почты и рабочих мессенджеров позволяет получать задания и сообщения практически в любое время суток. В результате некоторые сотрудники продолжают решать рабочие вопросы после окончания официального рабочего дня или во время отдыха. Подобная ситуация может приводить к увеличению продолжительности рабочего времени, снижению качества отдыха и возникновению эмоционального переутомления. При дистанционной занятости проблема усиливается отсутствием физического перехода между рабочим местом и домом. Если сотрудник не устанавливает чёткий режим работы, ему становится сложнее отделять профессиональные обязанности от домашних дел.

Дополнительным фактором является распространение цифровых систем контроля, с помощью которых работодатели могут отслеживать выполнение задач и активность сотрудников. При недостаточно продуманной организации труда такой контроль способен усиливать психологическое напряжение и снижать ощущение самостоятельности работника.

Для уменьшения этих рисков необходимо устанавливать понятные правила коммуникации, определять рабочие часы, ограничивать необязательные сообщения в нерабочее время и предоставлять сотрудникам возможность полноценно отдыхать. Таким образом, цифровые технологии повышают гибкость занятости, но требуют осознанного регулирования рабочего режима и уважения личных границ работников [4].

Таким образом, цифровые технологии оказывают двойственное влияние на поведение людей и сферу занятости. К основным преимуществам относятся появление новых вакансий, распространение дистанционной работы, доступность профессионального обучения, повышение производительности, развитие международного сотрудничества и использование искусственного интеллекта для решения рабочих задач. Кроме того, цифровые средства коммуникации ускоряют обмен информацией и упрощают взаимодействие между сотрудниками.

Вместе с тем цифровизация сопровождается риском сокращения отдельных рабочих мест и размывания границ между профессиональной и личной жизнью. Дополнительные трудности связаны с необходимостью постоянного обновления знаний, соблюдением информационной безопасности и адаптацией к новым требованиям работодателей.

Следовательно, цифровые технологии сами по себе не являются исключительно положительным или отрицательным фактором. Их влияние определяется особенностями внедрения, готовностью работников к изменениям и условиями организации труда. Для получения максимальной пользы необходимо сочетать технологическое развитие с непрерывным образованием, профессиональной переподготовкой и созданием условий для сохранения баланса между работой и личной жизнью.

ЛИТЕРАТУРА

1. Белевитин, В.А. Инновационные технологии в подготовке современных профессиональных кадров: опыт, проблемы / В.А. Белевитин [и др.]; под науч. ред. Е.И. Гисс. – Челябинск: РАНХиГС, Челябинский филиал, 2023. – 177 с. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=731682. – Дата обращения: 07.10.2026.
2. Кузьменко, И.П. Цифровые технологии в профессиональной сфере / И.П. Кузьменко. – Ставрополь: АГРУС, 2024. – 124 с. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=721013. – Дата обращения: 07.10.2026.
3. Матвеева, Л.Г. Управление инновациями в цифровой экономике / Л.Г. Матвеева, А.Ю. Никитаева. – Ростов-на-Дону; Таганрог: Южный федеральный университет, 2024. – 178 с. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=724348. – Дата обращения: 07.10.2026.
4. Оверби, Х. Цифровая экономика: как информационно-коммуникационные технологии влияют на рынки, бизнес и инновации / Х. Оверби, Я.А. Одестад; пер. с англ.; под науч. ред. М.И. Левина. – Москва: Дело, 2022. – 288 с. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=698627. – Дата обращения: 07.10.2026.
5. Вдовина, М.В. Человек в цифровом обществе / М.В. Вдовина. – Москва; Тверь: Тверской государственный университет, 2024. – 104 с. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=714233. – Дата обращения: 07.10.2026.
6. Булгакова, И.А. Искусственный интеллект и авторское право в сфере культуры / И.А. Булгакова, И.Ю. Никодимов, М.Ю. Новиков; под общ. ред. Е.А. Пахомовой. – 2-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2026. – 154 с. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=731221. – Дата обращения: 07.10.2026.