



Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2025. Т. 25, вып. 4. С. 387–392

Izvestiya of Saratov University. Sociology. Politology, 2025, vol. 25, iss. 4, pp. 387–392

<https://soziopolit.sgu.ru>

<https://doi.org/10.18500/1818-9601-2025-25-4-387-392>, EDN: JJTREQ

Научная статья

УДК 331.65

Социальные последствия цифровизации труда

П. А. Баев

Байкальский государственный университет, Россия, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 11

Баев Павел Анатольевич, кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и психологии, bayev.pa@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0005-1619-2179>



Аннотация. В статье рассматриваются социальные последствия цифровизации труда как формальной организации деятельности (в виде вариантов оцифровки рабочих процессов, удаленной занятости и т.д.), так и содержательной деятельности (выраженной в появлении новых профессий и отмирании старых, необходимости освоения базовых навыков ИТ-программирования и новых навыков цифровой деятельности). Цифровизация становится тем инструментом, который осуществляет связь между когнитивными знаниями, технологиями и реализацией возможностей в виртуальной реальности. Каждый из этих блоков взаимовлияет друг на друга, и в результате получается новый формат мышления, позволяющий создавать новые условия социального воспроизводства общества в новых условиях цифрового мира. Приводятся результаты опроса сотрудников, занятых в цифровой занятости (как работающих через цифровые технологии, так и работающих удаленно благодаря использованию цифровых технологий). Дается оценка позитивных и негативных последствий цифровизации для трудовой деятельности как отдельного человека, так и социальных групп в целом. Фиксируются особенности выстраивания цифровой коммуникации, которые обезличивают социальные контакты и уменьшают уровень доверия между коллегами и руководством, возникают сложности с формированием групповой (коллективной) идентичности и осознанием и принятием норм корпоративной культуры. Указывается на потребность постоянного повышения уровня квалификации и новых знаний, а также гибких навыков, позволяющих решать вопросы прямо сейчас, не углубляясь в фундаментальные проблемы и противоречия. Делается вывод о конструировании нового социального неравенства через доступ к цифровым вариантам занятости, а также о процессах формирования цифрового капитала, позволяющего усилить человеческий капитал в конкретной отрасли, регионе или стране.

Ключевые слова: цифровизация, виртуализация, виртуализация труда, виртуальная реальность, цифровая реальность, цифровая культура труда

Для цитирования: Баев П. А. Социальные последствия цифровизации труда // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2025. Т. 25, вып. 4. С. 387–392. <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2025-25-4-387-392>, EDN: JJTREQ

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0)

Article

Social consequences of labor digitalization

P. A. Baev

Baikal State University, 11 Lenin St., Irkutsk 664003, Russia

Pavel A. Baev, bayev.pa@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0005-1619-2179>

Abstract. The article considers the social consequences of labor digitalization, both the formal organization of activities (in the form of options for digitalizing work processes, remote employment, etc.), and substantive activities (expressed in the emergence of new professions and the extinction of old ones, the need to master basic IT programming skills and new digital skills). Digitalization is becoming the tool that connects cognitive knowledge, technologies and the implementation of opportunities in virtual reality. Each of these blocks influences each other and as a result, a new format of thinking is obtained, allowing to create new conditions for social reproduction of society in the new conditions of the digital world. The results of the survey of employees engaged in digital employment (both working through digital technologies and working remotely, thanks to the use of digital technologies) are presented. The assessment is given of the positive and negative consequences of digitalization for labor activity, both for an individual and for social groups as a whole. The features of building digital communication that depersonalize social contacts and reduce the level of trust between colleagues and management are recorded, the difficulties with the formation of group (collective) identity and awareness and acceptance of corporate culture norms are formed. The need for constant improvement of the level of qualifications and new knowledge and flexible skills is indicated, allowing to solve issues right now, without delving into fundamental problems and contradictions. The conclusion is made about the construction of new social inequality through the access to digital employment options, as well as the processes of formation of digital capital, allowing to strengthen human capital in a particular industry, region or country.

Keywords: digitalization, virtualization, virtualization of labor, virtual reality, digital reality, digital culture of labor

For citation: Baev P. A. Social consequences of labor digitalization. *Izvestiya of Saratov University. Sociology. Politology*, 2025, vol. 25, iss. 4, pp. 387–392 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2025-25-4-387-392>, EDN: JJTREQ

This is an open access distributed under the terms of Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0)



Цифровизация для современников стала реальностью. Она отразилась на технических характеристиках – как, когда, где и сколько работают, отдыхают, общаются, учатся и делают множество других дел россияне. Также она повлияла на внутренние смыслы и содержание этих процессов. Итогом всего становится формирование личности, которая свое повседневное пространство строит через цифровые технологии. Более того, цифровизация стала показателем изменений качества жизни для целых поколений, поэтому необходимо изучение ее влияния на получаемый жизненный опыт и новые перспективы развития.

В данной работе мы рассмотрим один из аспектов трансформации социальной реальности, который произошел под влиянием цифровизации, – это виртуальный труд. Человек как оператор трудовых процессов не исчез, однако многие функции его заменили технологии. Но именно технологии создали условия для развития новой реальности, где возможно воспроизводство множества рабочих процессов, которые связаны с интеллектуальной деятельностью.

Виртуализация труда является очередным этапом эволюции трудовых отношений. С конца XX в. шел процесс автоматизации труда, компьютеризации, и вместе с тем возникали новые вопросы: что такое труд, в чем его смысл; как эффективно организовать рабочий процесс; кто или что на него влияет; как можно защитить человека в этих условиях? И ответом стали идеи гуманизации труда [1]. Появление виртуальных пространств для реализации профессиональных обязанностей вывело на новый уровень поставленные выше вопросы, так как место трудовой деятельности перестало быть офисным пространством, коллеги перестали быть реально друг с другом, страна или город проживания работников не имеет значения, отношения, которые складываются между работодателем и исполнителем, требуют новых норм и стандартов нормативно-правового регулирования (так как независимость работников требует новых форм защиты) и т.д. Это все заставляет говорить о виртуальном труде как новом социальном явлении [2].

Глобальными социальными последствиями цифровизации труда являются: независимость и автономия от руководителя, индивидуализация (направленность на персональное выполнение определенной работы), мобильность, гибкость и креативность. Негативным последствием

виртуализации труда выступает обесценивание коллективных установок и ценностей [3]. В некоторых сферах виртуального труда возможна командная работа, но она, как правило, ограничена сроками проекта. Под каждый проект набирается своя команда, что не способствует формированию устойчивых коллективистских ценностей, зато помогает максимально оперативно раскрыться формированию лидерских навыков и качеств. Виртуализация труда усилила тенденции эгоизма в профессиональной реализации современников. Особенно это проявилось в образовательных и трудовых притязаниях молодежи [4].

Более того, цифровизация увеличила скорость отмирания ненужных, невостребованных процессов и отметилась появлением на рынке труда новых форм занятости, новых смыслов и контекстов развития профессионализма, новых профессий и условий профессионального разделения труда. Это влечет за собой трансформации института образования, так как это основная связка профессиональной реализации. И в целом мы стоим на заре формирования нового принципа социальной стратификации общества, построенной на профессиональной деятельности.

Эти процессы в общих чертах обозначены в «экономике знаний» или «когнитивном капитализме», который предполагает наличие властных ресурсов при возможности оперирования большими потоками информации (возможности Big data стали точкой отсчета для принятия судьбоносных решений и нового уровня осмысления ключевых закономерностей во всех сферах жизни). На практике это выражается в том, что рынку необходимы высококвалифицированные ИТ-специалисты, способные сочетать в своей деятельности различные сферы (от психологии до политики, от экономики до дизайна). И тут встают вопросы социальной безопасности [5] и последующего развития социального взаимодействия, с учетом особенностей цифровых технологий.

Пандемия COVID-19 вывела общество на новый уровень социальной активности в цифровом мире и показала значимость технического прогресса (и его пределы) от технологических условий предприятия, отрасли, страны. Также оформились социально-психологические особенности людей, способных выстроить трудовые взаимоотношения в цифровом формате через виртуализацию своей деятельности. На



данный момент это новая социально-профессиональная группа людей, предпочитающих работать удаленно, через виртуальный труд.

Мы можем говорить о формировании цифровой культуры труда, в рамках которой конструируются правила и нормы взаимодействия человека (когнитивные навыки), цифровой техники (технологии) и виртуальной среды (пространство применения). Это взаимодействие не однонаправленное, каждая часть влияет на другую. Навыки человека позволяют создавать новые технологии, через них реализовывать свои идеи в цифровом пространстве – виртуальной реальности. Точно так же технологии меняют формы мышления, создают возможности для проявления эмоций и чувств. Виртуальная реальность – благодаря технологиям и навыкам людей – создает принципиально новое качество жизни, меняет повседневность и профессиональность всех членов общества.

С позиции исследовательского интереса можно изучать мотивы, роли, требования к работникам цифрового труда или же исследовать то, как работники адаптируются в цифровой среде (тут акцентируется внимание на социальной изоляции работников, «отчуждении труда» и его организации: разделение работника и продукта труда, отделения от коллег, от одной территории и т.д.). Также можно рассматривать другие аспекты цифровой занятости – креативность и творческую наполненность, отсутствие рутины и шаблонности. Это само по себе требует высоких профессиональных навыков и умения нестандартно мыслить. Третьим аспектом изучения трудовой деятельности выступают формы цифрового труда и связанные с этим смыслы и субъективные ожидания, социальные и экономические притязания в отношении трудовой деятельности [6]. Надо отметить, что изменение отношения к труду происходило и до цифровизации, что выразилось в притязаниях на «осмысленную деятельность» (т.е. работа не ради работы, а ради развития собственных навыков, принципиального изменения в какой-то сфере и т.д.).

В этих изменениях роль самих технологий выступает средством для осмысления властных позиций, управленческих эффектов и социальных статусов. Это принцип формирования социального управления, а стало быть, социального разделения.

Неоднозначной оценкой тех, кто осваивает труд в удаленном формате, выступает цифровой

контроль, который четко ставит задачи и фиксирует их исполнение, определяет эффективность. Но отторжение вызывают не сами технологии, а формы организации управления временем работников, т.е. реализация властных позиций и новых форм социального неравенства [7].

В любом случае цифровая организация трудовой деятельности требует значительно большей самоорганизации от работников, чем деятельность в традиционных условиях, так как, помимо выстраивания работы во времени и пространстве, необходимо вырабатывать личную линию приоритетов выполнения задач, которая бы не противоречила техническому заданию, но оптимизировала личные возможности использования навыков (а это один из показателей роста объема труда).

Важным моментом организации цифровой занятости выступает цифровая коммуникация. Это могут быть специальные программы и сервисы, позволяющие оперативно взаимодействовать внутри компании со всеми участниками процесса, а также с клиентами и партнерами. Технически процесс организации коммуникации осуществляют цифровые технологии, смыслы и эффекты ее реализуются в организации трудового процесса в виртуальном пространстве. Это показатели эффективности трудовой деятельности, поэтому акценты в управлении очевидны [8]. Тут же встает вопрос о социальном доверии и выстраивании формальных или неформальных отношений, способствующих развитию новых условий трудовой деятельности [9].

Рассматривая вопросы теоретического осмысления цифровизации и виртуализации и объяснения происходящих изменений в сфере труда, мы можем говорить о воспроизводстве социального неравенства. Поэтому уместно использовать теорию капиталов П. Бурдье [10]. Цифровой капитал можно обменять на вознаграждение, признание, уважение, он становится основным источником доминирования в социальном управлении. Поэтому мы старались проследить, как цифровизация трудовой деятельности становится ресурсом человеческого капитала работников.

Для этого мы провели анкетирование россиян, через web-анкетирование ($n = 1200$), в котором приняли участие 58% женщин и 42% мужчин в возрасте от 18 до 65 лет, проживающих в разных регионах России. Квотами выборки, помимо пола и возраста, служили



цифровые технологии и гаджеты, помогающие выполнять профессиональные обязанности, а также удаленная занятость в разных условиях организации труда (от удаленной работы в крупных компаниях, до удаленной занятости в работе фрилансера), которая занимала от трех до двенадцати месяцев в году. Анкетирование было полуструктурированным, с возможностью ответа на открытые вопросы. Поэтому в обработке данных мы использовали программу SPSS.

В результате исследования мы выявили, что цифровизация коснулась всех сфер интеллектуального труда (100%). Сегодня нет компаний, которые бы не использовали программное обеспечение, компьютеры, телефоны и другие технические средства для собственной работы. Но в то же время новый формат организации цифровой занятости в виде удаленной занятости организован в полной мере (т.е. все сотрудники компании работают удаленно) в 17%, часть коллектива работает удаленно, а другая присутствует на специально организованных рабочих местах – 43%, т.е. 60% рабочих мест организовано через цифровые технологии в новых условиях и формах занятости специалистов.

В опросе участвовали те, кто уже работают с использованием цифровых технологий, и они делают акцент на необходимости этого из-за сложности выполнения поставленных задач (47%), из-за требований соответствия современным условиям жизни (31%) и оптимизации процессов при решении задач, так как скорость событий, на которые надо реагировать, также увеличивается, и без помощи цифровых технологий это будет невозможно осуществить (22%).

Также респонденты делали акцент на важности регулярного обновления цифрового оборудования, как непосредственно технические объекты (46%), так и информационные программы (54%), которые внутри их и организуют весь процесс обработки информации и, как результат, – выполнения профессиональных обязанностей.

Цифровизация деятельности касалась, с одной стороны, оцифровки работы (т.е. перенос рабочих моментов в цифровую реальность) – 74%. Это коснулось всех специальностей в той или иной мере (от журналистики до преподавания, от бухгалтерии до организации государственных услуг). Например, преподаватели, помимо подготовки к лекциям и семинарам, разрабатывают онлайн-курсы или делают презентации для

возможности удаленного обучения студентов. Или журналисты, помимо информационного поиска для сюжетов, осваивают навыки монтажа, режиссуры, звукового сопровождения и прочего наполнения сюжета, который может вызвать интерес у аудитории и осуществляется через освоение новых навыков цифровых технологий. Или же возможность получения практически любой услуги от государственных органов через единый информационный портал и т.д.

С другой стороны, цифровизация смогла организовать пространство профессиональной реализации внутри себя самой – в виде виртуального мира (26%). Результатом этого стала возможность зарабатывать и получать социальные и экономические статусы – играя в сетевые онлайн-игры, поддерживая функционирование онлайн-ферм, организуя и участвуя в онлайн-коммуникациях (от сайтов знакомств, до совместного написания художественных произведений в чате, от профессиональных сообществ до организации новой валюты (криптовалюта, биткойны и т.д.).

Полагаем, деятельность в виртуальном пространстве будет только увеличиваться, так как совершенствуются и технологии, и когнитивные возможности человека, способного организовать новые возможности для реализации трудового потенциала. Трудовой потенциал работников будет перетекать из реального формата трудовой деятельности в виртуальный. Это станет закреплением следующего смыслового контекста человеческого капитала в социальном моделировании общественного воспроизводства.

Те специалисты, которые столкнулись с оцифровкой своей деятельности, отмечают потребность в освоении новых навыков (знакомство с технологиями, обучение работе в каких-то программах), но сам процесс работы эти программы существенно упрощают (44%). На это указывали люди более старшего возраста, которые получали знания в одних условиях, а работать приходится в других. Те же, кто изначально приходит в новые сферы занятости (новые профессии, формы деятельности – видеографы, см-специалисты и т.д.), работают с готовой продукцией и как-то перестраиваются им уже не надо (56%). Также они делают акцент на выполнении «осмысленного труда» (чтобы понимать, где и зачем мои усилия будут работать) – 62%, респонденты более старшего возраста оперировали такими аргументами, как



«решение социальных задач и противоречий» (38%). И те и другие говорят о том, что все трудовые процессы объединены цифровыми технологиями.

Одним из негативных следствий цифровизации труда становится переработка, особенно если мы говорим о дистанционной занятости, так как регламентировать и организовать свое рабочее время могут далеко не все (30%). Вторым следствием выступает изменение времени работы (в ночное время, а не днем, так как днем могут мешать члены семьи) – 21%. Третье негативное следствие, которым наделяют цифровизацию трудовой деятельности, – отсутствие живого общения, только онлайн-коммуникации убирают «живого» человека и «человеческое тепло» (19%). Четвертое – трудности в понимании коллективной идентичности и принятии корпоративной культуры, того, что объединяет людей, работающих в одной структуре, но в онлайн-формате (16%). Пятое следствие – отсутствие ориентиров в виде деятельности других коллег (имеющиеся данные не могут указывать, за какое время и насколько качественно была сделана схожая работа у других) – 14%.

В рамках оценки своей цифровой занятости респонденты отмечали потребность в переключении внимания через «прогулки», «креативные хобби», «творчество» (34%) или же невозможность это осуществить из-за большого объема работы, цейтнота и т.д. (36%).

Онлайн-коммуникации позволяют оперативно, формально и качественно снимать все вопросы (57%). Это требует организованности и ограниченности формата личных контактов, следствием чего становится отсутствие межличностного доверия, формальности связей (43%). Это, как правило, осуществляется через различные мессенджеры и производственные чаты, что предполагает отложенный формат коммуникаций (позволяет распределить время на выполнение задач и соответствующих комментариев). Хотя сфера деятельности может ограничить такой вид коммуникации, но не убирает его совсем (например, в образовании, в СМИ, рекламе и т.д.). В результате такого подхода нет понимания, какие люди выполняют общие задачи, есть фигура специалиста, а какой он человек – не имеет значения. Это форма обезличивания и дегуманизации личности.

Формальную фигуру условного специалиста легко заменить другим специалистом, а если есть личная связь (в виде знания интересов и

хобби, проблем и радостей другого человека), то его заменить значительно сложнее. Это следствие эффективного управления, которое в условиях цифрового труда становится рычагом управления.

Для того чтобы усилить свои позиции, две трети тех, кто работает на фрилансе, и более половины тех, кто в крупных компаниях, но в онлайн-занятости, повышают свои знания, проходят повышение квалификации в сфере программирования или близких тематик, так как хотели бы обладать рядом преимуществ перед прочими равными им (66%). Стоит отметить, что стандартным или общим пониманием программирования владеет каждый второй опрошенный (чем моложе респондент, тем больше знаний у него в данной сфере).

Сегодня все труднее определить формат гармоничной взаимосвязи между трудовой деятельностью и профессиональным ростом, а также уровнем и качеством образования. Подавляющее большинство, а именно 92% опрошенных, говорят о том, что знания, полученные ими в процессе обучения,годились им не более чем на 25%, большая часть знаний устарела и не соответствует новым требованиям жизни. Цифровизация стала тем толчком, который начал раскачивать их профессиональные и социальные притязания и направляет на путь развития, самопознания и открытия новых возможностей. Для этого необходимо постоянно осваивать новые навыки. И тут помогают не фундаментальные стратегии классического образования, а курсы, мастер-классы или школы, направленные на формирование гибких навыков (soft skills). Это одно из значимых последствий внедрения цифровизации.

Неоднозначно оцениваются и технические возможности организации труда – постоянные обновления программного обеспечения требуют соответствия, а далеко не каждая компания готова регулярно обновлять информационный продукт безопасности, базу нормативно-правовых актов или бухгалтерских услуг и др. Но чтобы удержаться на рынке, это необходимо делать.

Технические возможности как приоритет развития обозначили 34% опрошенных. Еще 44% указывали на необходимость человеческого взаимодействия, а третья группа фиксировала необходимость стратегического моделирования развития бизнеса и того, какую услугу предлагают (22%).



Креативность и творческую инициативу в цифровой занятости отмечают как одну из наиболее важных черт 24% опрошенных удаленных работников. Креативность в виде программирования становится приоритетом социального моделирования у 22%. Но большинство (54%) отмечают, что креативности мало в их деятельности и хотелось бы увеличить в несколько раз. Замечают креативность в своей деятельности более младшие поколения, а старшие скорее выполняют поставленные задачи, не ставя во главу угла поиск вдохновения и творческого полета.

Таким образом, цифровизация труда – сложный процесс формирования нового контекста работы. Цифровизация стала следствием давления внешних условий, а не естественного развития труда, поэтому воспринимается не всеми однозначно и требует особых решений и подходов к управлению и социальным коммуникациям. Организация цифровой занятости займет не один десяток лет, но уже сейчас необходимо ставить в приоритет социальное моделирование.

Цифровой капитал становится приоритетом развития российских сотрудников, которые уже столкнулись с цифровой занятостью.

Дальнейшее изучение цифровой занятости будет основой социального воспроизводства общественных структур в новом формате. Это перспектива социального моделирования, которая станет реальностью через пару лет.

Список литературы

1. Забелина О. В., Майорова А. В., Матвеева Е. А. Трудовые установки российской молодежи и государственное содействие развитию и реализации ее трудового потенциала // Экономика труда. 2019. Т. 6, № 3. С. 1093–1104. <https://doi.org/10.18334/et.6.3.41176>, EDN: PZYUEI
2. Былков В. Г. Атрибуты потребности в рабочей силе на рынке труда: межрегиональные сравнения (по материалам выборочного обследования Росстата) // Известия Байкальского государственного университета. 2022. Т. 32, № 1. С. 133–143. [https://doi.org/10.17150/2500-2759.2022.32\(1\).133-143](https://doi.org/10.17150/2500-2759.2022.32(1).133-143)
3. Баева О. Н., Елианская В. Н. Методические аспекты принятия решения об использовании дистанционной занятости // Baikal Research Journal. 2020. Т. 11, № 2. С. 10. [https://doi.org/10.17150/2411-6262.2020.11\(2\).10](https://doi.org/10.17150/2411-6262.2020.11(2).10)
4. Журавлёва И. А. Социальные рамки образовательных и трудовых перспектив российской молодежи // Проблема соотношения естественного и социального в обществе и человеке. 2019. № 10. С. 264–274. EDN: ARUEML
5. Ардашев Р. Г. Социальная безопасность в сознании сибиряков // Социология. 2024. № 7. С. 59–64. EDN: NYAUUM
6. Скуденков В. А. Экономические притязания в условиях мобилизации // Социология. 2022. № 5. С. 80–87. EDN: EFIGFZ
7. Федорова Е. П., Утаралиева Р. Т. Внутрифирменная мобильность на российском рынке труда // Baikal Research Journal. 2017. Т. 8, № 3. С. 12. [https://doi.org/10.17150/2411-6262.2017.8\(3\).12](https://doi.org/10.17150/2411-6262.2017.8(3).12), EDN: ZUQYSL
8. Фонталова Н. С., Перке В. И. Взаимосвязь карьерных ориентаций личности будущего специалиста с их социальной эффективностью // Baikal Research Journal. 2015. Т. 6, № 3. С. 38. [https://doi.org/10.17150/2072-0904.2015.6\(3\).38](https://doi.org/10.17150/2072-0904.2015.6(3).38)
9. Полюшкевич О. А. Формальность доверия и солидарности в нестабильном мире // Социология. 2024. № 2. С. 121–127.
10. Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 5. С. 60–74. URL: https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205039/ecsoc_t3_n5.pdf#page=60 (дата обращения: 23.05.2025). EDN: OYUVRD

Поступила в редакцию 24.05.2025, одобрена после рецензирования 20.06.2025, принята к публикации 30.08.2025

The article was submitted 24.05.2025, approved after reviewing 20.06.2025, accepted for publication 30.08.2025