

Глава 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ ВЛИЯНИЯ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ НА ТРУДОВУЮ АКТИВНОСТЬ РАБОТНИКА

§ 1. Социология цифровой трансформации

Рассматривая возможные методологические подходы социологии к определению цифровой трансформации трудовой сферы, следует прежде всего иметь в виду, что данная категория в социологической литературе полностью не раскрыта. Часто исследователи отождествляют «трансформацию» с такими понятиями как революция, эволюция, скачек в развитии, инновация. Отчасти такое видение проблемы себя оправдывает, поскольку трансформация (лат. *transformatio* – преобразование, превращение) предполагает качественное и количественное изменение (часто радикальное), «вызывающее в объекте трансформации морфологические, структурные, функциональные и другие изменения принципиального, коренного, сущностного характера» [1, с.38]. Однако, категория «трансформация» имеет свою особенность, состоящую в том, что предполагает в первую очередь качественные необратимые следствия, приводящие к новым сущностям социальных систем, новым явлениям и процессам.

Категория «социальная трансформация», используемая в социологической науке, также отлична от понятий социальное преобразование, социальное развитие, модернизация и проч., и более конкретно отражает суть вариативности социальных процессов [2]. Она подчеркивает глубокие интенсивные (быстро развивающиеся) структурные изменения (позитивные и негативные) состояния общества, при которых перерождение отдельных социальных сфер приводит к глобальным изменениям всей социальной системы. П. Штомка указывал на специфичность социальной трансформации, как особенного (по отношению к репродукции, трансмутации и морфогенезису) изменения сущностных качеств

социальной реальности, вызванных изменениями в одной или нескольких социальных сферах [3]. В исследовании «Великая трансформация» К. Поланьи рассмотрел причины и следствия институциональной трансформации, где экономика, политика и институциональный уклад породили принципиально новый тип общества – общество рынка [4].

В современных условиях трансформация социума определена процессами цифровизации. Цифровая трансформация (digital transformation, DT) – уже стало устоявшимся понятием в западной научной (и бизнес) литературе. Оно появилось в начале 2000-х г.г. (по одной из версий 1995 г. Н. Негропонте). В настоящее время «цифровая трансформация» имеет широкое распространение и в отечественной литературе по менеджменту, экономике организаций, бизнес аналитике. Оно обозначает процессы цифровизации бизнес-среды, внедрение цифровых технологий во все аспекты бизнес-деятельности, предполагающее коренное изменение бизнес-стратегий и целей, посредством создания новых моделей функционирования бизнеса, технологий, культуры организаций, новых продуктов и услуг, направленных на увеличение клиентской базы, продаж и рост прибыли. Ее можно считать новым инструментом в рыночной конкуренции (усиление конкурентоспособности), имеющей целью сокращение издержек (экономических и трансакционных) за счет изменения структуры организации, всех ее подсистем (производства, менеджмента, организации труда, логистики, работы с клиентами, взаимодействия центра и периферий и проч.), а также принципов их взаимодействия.

Таким образом экономическая наука была первой, обозначившей процессы цифровой трансформации институтов производства, распределения, обмена и потребления. По этой причине термин «цифровая трансформация» получил широкое распространение в экономических исследованиях, изучающих модели ресурсосберегающих организаций, где цифровую трансформацию рассматривают как главный на сегодняшний день инструмент эффективизации (рационализации) производства и труда.

В самом общем виде цифровая трансформация - это внедрение новых (цифровых) и отказ от традиционных (аналоговых) технологий, а также модификация уже имеющихся ИКТ; это оптимизация (рационализация) использования потенциала организации, требующая цифровых компетенций, включающих в себя такие параметры, как инновационность, креативность, адаптивность.

Социология пока не сформировала своего однозначного отношения к данному явлению, хотя часто подменяет понятие цифровой трансформации категорией «цифровизация». К настоящему времени она выработала алгоритмы изучения корреляции цифровизации сферы труда и некоторых других общественных сфер. Однако, по нашему мнению, в содержательном плане это разные явления, и в отличие от цифровизации, цифровая трансформация представляет собой реформирование различных общественных систем в формате их «оцифровывания». Представим радикальность данных трансформаций для современного общества:

1. Глобализация социальной мобильности и формирование «новой дифференцированной структуры» социальных слоев.
2. Образование новых линий социального расслоения среди промышленных рабочих.
3. Постепенное «прояснение» новых, специфически постиндустриальных форм жизни.
4. Признание социального права на пожизненный гарантированный доход, находящего свое законное осуществление в государстве благосостояния.
5. «Институционализация классовой противоположности», благодаря которой часть рабочих из получателей заработной платы превращаются в «носителей информационного капитала».

Все они определены восхождением к феномену цифровой трансформации, которое основывалось на изменениях социального пространства. К ним можно отнести:

а) Этап автоматизации (1950-1990-е гг.) – характеризуется использованием саморегулирующих технических средств и математических методов с целью освобождения человека от участия в процессах получения, преобразования, передачи и использования энергии, материалов, изделий или информации, либо существенного уменьшения степени этого участия или трудоёмкости выполняемых операций. С периодом автоматизации связано появление теоретических концепций, описывающих новую социальную реальность, формирующиеся под воздействием техногенных факторов: постиндустриальное общество Д. Белла [5], общество «третьей волны» Э. Тоффлера [6], «умный город» П. Друкера [7], «интеллектуальный город» Ш. Тацуно [8], взаимодействие социально-экономического пространства и технологий М. Кастельса [9].

б) Этап «оцифровки» (1990-гг. – начало 2000 г.) – переходный период от автоматизации к цифровизации, начальный этап внедрения цифровых технологий, преобразование информации в электронную форму для последующей обработки в цифровом формате (создание цифровых копий). Появляются попытки более детальной концептуализации данного явления, определяется перечень ключевых терминов, происходит укрепление мысли о том, что цифровизация может иметь значительные социальные последствия. В 1995 году публикуется книга Н. Негропonte "Being Digital" [10], в которой он развивал идеи цифровой экономики, полагая, что цифровые медиа и обработка данных вскоре станут определяющими факторами повседневной жизни. Концептуализировал идею цифровой экономики Д. Тапскотт [11], по мнению которого ключевые изменения в современном мире обусловлены переходом от аналоговой техники к цифровой, от полупроводников к микропроцессорам, от централизованных вычислений к архитектуре клиент-сервер, от отдельного существования данных, текста, изображения и звука к мультимедиа, от специализированных систем к открытым системам и другие. Происходит зарождение особой культуры, связанной с использованием информационных технологий («умное сообщество» - smart community).

в) Этап цифровизации (2000-2010 гг.) хронологически пересекается с четвёртой промышленной революцией (Industry 4.0) и предполагает не только создание новых цифровых продуктов (роботизация, блокчейн, дополненная реальность и пр.), но и развитие цифрового взаимодействия (накопление и анализ больших данных, «интернет вещей», горизонтальная и вертикальная интеграция цифровых технологий), например, на уровне функционирования национальных производственных кластеров и технопарков (С. Ю. Глазьев [12], А. Н. Курбацкий [13] и др.). Ключевая идея заключается в том, что цифровые технологии уже не просто помогают индивиду в решении конкретных задач (хранение и обработка информации, коммуникация и т.п.), а постепенно начинают превращаться в (социальную) среду обитания (С. Палисамо, 2009 [14]).

г) Этап цифровой трансформации (2011 – наст время). Для данного этапа характерны конвергенция, изменение ценностей, картины мира, трансформация стиля жизни, сдвиг в мышлении, этика (безопасность и экологичность технических инноваций), социальный аспект («Общество 5.0»). Стратегия перехода к цифровому обществу под названием «Общество 5.0», представленная японским правительством и учеными, которая призвана решать социальные проблемы с помощью интеграции физического пространства, киберпространства и высоких технологий, делая жизнь человека удобной и полноценной. Поднимаются вопросы о роли технологий в жизни общества, о демократии в эпоху цифровизации, о новых принципах экономики, этики, социального взаимодействия, юриспруденции, о роли информационных технологий в решении наиболее актуальных социальных проблем (старение населения, бедность, дискриминация и т.д.). Экспоненциальный рост технологий и спрогнозированная технологическая сингулярность заставили задуматься представителей гуманитарной сферы о роли технологий в жизни общества. В начале нового тысячелетия динамично развивается такая область социальных наук, как исследования науки и технологий (Science and Technology Studies – Б. Латур [15], Дж. Ло [16]). Она начинает исследовать процесс создания знания и технологий, а также социальные последствия их применения. Цифровая

трансформация выходит за рамки одних лишь технологий и отражает направление мышления, непрерывные инновации, интеграцию технологий во все сферы жизнедеятельности человека. Это подразумевает не только установку современного оборудования или программного обеспечения, но и фундаментальные изменения в культуре, мировоззрении, коммуникациях (У. Дж. Митчелл [17], И. П. Кужелева-Саган [18], концепция нового индустриального общества 2-го поколения и Ноономики С.Д. Бодрунова [19]).

Представители экономических направлений, которые чаще других оперируют данной категорией, рассматривают цифровую трансформацию в качестве процессов, предполагающих коренное изменение экономики посредством создания новых моделей функционирования бизнеса, технологий, культуры организаций, новых продуктов и услуг. Социологическая наука в настоящее время находится в поиске доминанты в определении данного явления. Поэтому авторы исследования поставили перед собой задачу, основываясь на методологии социологической науки, представить социологическую интерпретацию цифровой трансформации.

В контексте методологии социологической науки под цифровой трансформацией следует понимать коренное качественное и необратимое изменение миропорядка в направлении постиндустриализма и глокализации, обусловленное взрывным прогрессом цифровых технологий и возбуждением всех сфер общественной жизни, основанное на интеграции во все ее сферы и использовании (потреблении) всеми социальными индивидами цифровых технологий, имеющее следствием возникновение характерных признаков нового общества.

Следует заметить, что цифровая трансформация нивелирует устои индустриального труда, выводя его в сферу виртуальной занятости. Более того, сама трудовая сфера создает условия для воспроизводства и распространения цифровой трансформации. Данный контекст определен тем обстоятельством, что сфера производства (труда) всегда была господствующей в определении драйверов общественных укладов, достаточно упомянуть влияние

промышленных революций на все сферы общественной жизни. Индустриальная революция радикально трансформировала общество, затронув, по мысли Х. Шельски, «глубинные слои человеческого сознания» [20]; для Р. Дарендорфа она сформировала специфически индустриальный образ жизни, обратив рабочих в носителей «индустриальной функции» [21]. То же касается и влияния цифровой трансформации на труд в современных условиях.

Анализ взаимосвязи цифровой трансформации со сферой труда может быть представлен в рамках следующих методологических подходов:

а) Технологический подход. Данный подход связан с изучением конкретных цифровых технологий, их внедрение в производство, совершенствование инфокоммуникационных технологий. Здесь во главу угла ставится создание технологической платформы, которая будет обеспечивать снижение ресурсоемкости производства на основе повышения его знаниеёмкости. Подобного подхода придерживается основатель Давосского и Всемирного экономического форума Клаус Шваб, который утверждает, что внедрение цифровых технологий будет в будущем более успешным, так как они станут более эффективными и дешевыми. В результате в трудовой деятельности изменятся: скорость (темпы изменений сейчас выше), широта и глубина (много радикальных изменений происходит одновременно) и полная трансформация целых систем [22].

б) Отраслевой подход немного сужает технологический подход и выдвигает необходимость изучения внедрения цифровых технологий в отдельные сферы трудовой активности населения [23].

в) Структурный подход предполагает масштабные структурные изменения в трудовой деятельности, вызванные еще третьей технологической революцией. С начала 1990-х гг. растет спрос на рабочие места с наиболее высокими и наиболее низкими уровнями оплаты труда («поляризация рынка труда»). Данные структурные изменения на рынке труда большинства развитых стран в основном объясняются предложенной Дэвидом Аутором теорией технологического прогресса, направленного на вытеснение рутинного труда путем автоматизации

и массового внедрения компьютеров (routine-biased technological change) Согласно этой теории, технологический прогресс постепенно ведет к вытеснению работников, выполняющих простые и рутинные операции, и внедрение автоматизированных компьютеров для выполнения данных процессов [24].

г) Рискологический подход обусловлен изучением последствий внедрения цифровых технологий в трудовую сферу, как он скажется на рынке труда, какие профессии исчезнут, а какие появятся. Данный подход поддерживают экономисты К. Фрей и М. Осборн, которые предположили в 2013 году, что в ближайшие 10-20 лет почти половина всех профессий так или иначе окажется автоматизировано и модернизировано [25].

д) Подход, связанный с анализом мобильности труда. Внедрение цифровых технологий в сферу труда неизбежно трансформирует существующие рабочие места, требуя от работников новых навыков для выполнения новых задач, умение использовать новые технологии. Такие трансформации требуют переобучения работников, их замены, или вовсе сокращению. В результате чего неизбежна миграция работников как внутри отрасли, так и в целом в сфере труда. Данного подхода придерживаются М. Арнтц, Т. Грегори, которые утверждают что даже с учетом введения автоматизации и роботизации трудовых процессов процент полного замещения работников не будет больше 10%, поскольку даже внутри замещаемых профессий сохраняются операции, которые будут приниматься работником, а не машиной [26].

е) Организационный подход. Данного подхода придерживается Г.Г. Головенчик. По мере того, как цифровизация и становление цифровой экономики сформировали новые нетипичные формы занятости такие как дистанционная работа, фриланс, работа онлайн через платформы изменилась и организация труда, а также взаимодействие работодателей и работников друг с другом. Появилась необходимость во внедрении электронных трудовых книжек, использование различных онлайн платформ для ведения трудового распорядка, разработка новых способов контроля трудового процесса [27].

е) Из предыдущего логически вытекает подход, изучающий трансформацию трудовых отношений. Цифровые технологии оказывают влияние не только на трудовые отношения между работодателями и работниками, но и между трудовыми коллективами, при чем, не только в нетипичных формах занятости, но и в традиционных трудовых отношениях. С.И. Котова отмечает возможность использования цифровых технологий для создания цифровых профсоюзов, которые, интегрировав в свой процесс достижения технологического прогресса, будут наиболее эффективно и оперативно вести свою деятельность в интересах работников [28].

В случае цифровой трансформации трудовой сферы мы вполне подразумеваем все работающее население как носителей «цифровых функций». Вывод, прозвучавший на Международном экономическом форуме 2020 г. в Давосе - 77% работников будут вынуждены в ближайшее время приобрести новые навыки или полностью переквалифицироваться в связи с роботизацией.

Это вызывает новые формы социального расслоения общества, поскольку неумение (неспособность) использовать цифровые технологии в труде создает предпосылки для профессиональной дискриминации. Возникает эффект формирования части занятых в трудовой сфере как «носителей информационного капитала». Добавим к этому цифровизацию трудовой мобильности и формирование «новой дифференцированной структуры» общества.

Уже положено начало специфически постиндустриальным формам жизни с распространением особых условий и форм найма (пригодность к найму [29]) и занятости рабочей силы. Стремление работодателей к сокращению издержек посредством использования ИКТ приводит к институциональным изменениям трудовых договоров.

В череде принципиальных инноваций – оцифровка организаций с неизбежным созданием цифровых баз данных на каждого работника и последующим формированием «цифрового профиля личности» (оцифровка личности). Заметим, что цифровые данные о человеке являются

неуничтожимыми. Подобные технологии активно развиваются в мире, в России примером может служить Сбер(банк), который планирует в ближайшее время запустить сервис с информацией о тратах и передвижении россиян и продавать ее власти и бизнесу [30].

В глобальном контексте цифровая трансформация нивелирует устои «индустриального труда», выводя его в сферу виртуальной занятости, кардинально меняя таким образом содержание и организацию труда, условия и принципы жизнедеятельности людей.

Вместе с тем, и в условиях цифровой трансформации продолжают существовать (а в некоторых случаях даже усиливаются) противоречия, характерные для сферы труда общества и экономики капитализма. Одним из таких является конфликт трудовых отношений, который в некоторых случаях имеет тенденцию к усилению. Особенность современного этапа состоит в том, что «в контексте цифровой трансформации – возникающие лаги намного шире, а противоречия гораздо глубже, чем когда-либо ранее» [31, с.38-58].

Приоритетным для любой компании является экономический эффект от осуществляемых транзакций. Если издержки (рабочая сила, средства производства и т.д.) покрываются доходами, включающими созданную добавленную стоимость, то они являются оправданными экономическими стратегиями фирмы. Затраты организаций на внедрение ИКТ не однозначны с точки зрения их рентабельности. Поэтому компании не всегда активны во внедрении информационных технологий. Исследователи отмечают, что российскими компаниями в целом достигнут базовый уровень их применения, однако речь не идет о глубокой реструктуризации всех бизнес-процессов [32]. И все же, как показывает практика последних десятилетий, цифровые технологии оказываются все более привлекательными, поскольку снижают нагрузку транзакционных издержек на бизнес. Т.е., растущая монетизация внедрения ИКТ становится тем инструментом, который все чаще используется для достижения положительного экономического эффекта.

Есть и еще одно обстоятельство, заставляющее компании наращивать использование ИКТ, создавать цифровые платформы – это необходимость быть включенными в сетевую структуру экономики (региональную, глобальную) [33, с.185-191]. Взаимодействие в «сквозной» цифровой среде и информационное обеспечение представляют собой стратегически важные задачи любой организации, от решения которых зависит ее положение на рынке. Таким образом естественными для бизнеса представляются приоритеты распределения капитала в пользу внедрения ИКТ, что, как правило, предполагает экономию на рабочей силе.

На сегодняшний день речь не идет о полном замещении труда цифровыми средствами, но имеет место тенденция сокращения «ненужного» труда и привлечения труда, необходимого для обслуживания ИКТ (цифровой дисбаланс). В определенном смысле мы наблюдаем еще одну причину десинхронизации интересов наемного труда и бизнеса, когда последний становится все более избирательным, стремясь обеспечить себя рабочей силой нужного качества, подстроенной под свои потребности. Вот почему столь затруднительным оказывается социальное партнерство, но продолжает существовать разрыв в понимании общих целей работодателем и работником [34].

Следует также упомянуть о тенденциях усиления дифференциации заработной платы в различных отраслях. Для тех, в которых ИКТ являются приоритетным направлением, зарплаты в разы окажутся выше, чем в тех, где используется неадаптированный к цифровым технологиям труд, поскольку первые будут присваивать все больше произведенной стоимости. Как отмечают исследователи из Гарвардской школы бизнеса, это создает условия для роста социального и экономического неравенства [35]. Кроме того, у части работников снижается мотивация, поскольку их личные цели расходятся с целями организации, которые предстают для них как непонятные и даже чуждые. Таким образом, для определенной части рабочего населения ИКТ оказываются либо

малодоступны, либо воспринимаются исключительно в контексте вынужденных условий для их занятости [36, с.71-72].

Более того, личностные установки и модели поведения (действия) иницируются как общественными ценностями, так и задаются организационной структурой. Организации и общество также взаимодействуют между собой, но их цели не тождественны [37, с.16]. Вот почему интересы работника и фирмы не могут совпадать, а внедряемые компанией инновации интерпретируются трудящимся в контексте его ценностей, культуры, уровня образования и т.п. Поскольку личностные ценности работника не дублируют цели организации, создаваемые в ней ИКТ-инфраструктуры чаще рассматриваются как нечто внешнее, обязательное, реже как желаемое и необходимое [38, с.353-355]. Такая неопределенность и двусмысленность восприятия со стороны работников создает дополнительные риски и издержки для бизнеса, тем самым провоцируя конфликтность интересов сторон.

Одной из неоднозначных проблем цифровизации в период пандемии стало массовое распространение дистанционного труда. Вынужденные условия эпидемии заставили правительства вводить ограничения на оффлайн (традиционную) занятость, к чему, как оказалось вначале, не были готовы ни работодатели, ни работники.

Возник эффект насильственного перевода на дистанционную работу, поскольку она казалась нестандартной формой организации труда для большинства профессий. ИКТ стали тем необходимым условием, при котором в принципе оказался возможным такой переход. Необходимым, но не достаточным, поскольку вопрос коснулся еще потенциальной заинтересованности и возможностей работодателей приспособить организации к новым условиям. Эффект дистанционной занятости: работодатель частично теряет контроль над работником, что не гарантирует 100% выполнение скалькулированного плана, но приобретает сокращение затрат на организацию и условия труда.

Проблема также затронула работающее население, в контексте его потенциала (цифровой грамотности) приспособиться к выполнению трудовых задач в онлайн среде, а также желания изменить свой жизненный уклад и начать решать профессиональные задачи из дома. Кстати, в Нидерландах с 2015 года у работников существует законное право осуществлять трудовую деятельность из дома [39, с.95], что позволило им легче войти в формат онлайн работы в условиях ковид-ограничений. Возникла дилемма: для одних дистанционная занятость предстала потерей связи со сферой труда, трудовым коллективом, формальной организацией, диктуемой менеджерами. Для других, определенной степенью свободы распоряжения бюджетом времени и своими физическими и психическими силами. Очевидно, что ценностные установки и стереотипы во многом формируют отношение людей к дистанционному труду, в результате чего получилось (в мире) приблизительно равное по числу довольных и недовольных переводом на дистанционный формат работы. Для первых, в терминологии Э. Фромма «людей - организаций» [40, с.255], предприятие является идеалом, поскольку представляет единственно оправданное, с их точки зрения, условие существования, т.е. не сам их живой труд, а лишь среда для его реализации. Подобные ценности заполняют всю сущность человека стремлением безудержного потребления материальных благ, фетишизируют смысл его жизни. По этому поводу К. Маркс писал: «Производство производит человека не только в качестве *товара*, не только *человека-товар*, человека с определением *товара*, оно производит его, сообразно этому определению, как существо и *духовно* и физически *обесчеловеченное*. – Аморальность, вырождение, отупение и рабочих и капиталистов. – Продукт этого производства есть *товар, обладающий сознанием и самостоятельной деятельностью... человек-товар...*» [41, с.134].

Для других дистанционная занятость, возможно, становится первым робким шагом преодоления (скорее смягчения) отчуждения труда, робким, поскольку в общественных ценностях продолжают доминировать экономические (стоимостные) приоритеты. Осторожно предположим, что ИКТ в

условиях пандемии запустили процесс "освобождения труда" (К. Маркс: «Befreiung der Arbeit»), и происходит это по той причине, что позволяют человеку в труде «действенно проявлять все свои способности, как физические, так и духовные» [42, с.305]. Благодаря цифровым технологиям всеобщее распространение получает возможность субъекта труда хотя бы частично контролировать рабочее время. Его не стало меньше, но несколько возросла возможность управлять им. Эффект «смягчения» отчуждения труда проявляется в частичном снятии отчуждения с акта производства и со средств труда. В условиях дистанционной работы человеку открываются лучшие возможности самостоятельной регламентации трудовой активности. Он свободен в обустройстве своего рабочего места, в выборе технических средств (орудий труда) для достижения поставленных целей. Наконец, ему в большей мере оказывается подвластно управление темпоральностью времени (см. об этом: П. Кондрашев) [43, с.30-31], т.е., распоряжение каждой последующей единицей времени вне зависимости от того, свободное оно или рабочее. Таким образом дистанционный труд формирует пространство, «в котором реализуются условия жизни и осуществляется развитие человека. Производство, продолженное за известные пределы, когда решаются задачи полного удовлетворения жизненных потребностей, становится процессом созидания этого пространства для развития личности, не теряя, конечно, значения материального базиса свободного времени» [44, с.177].

Итак, цифровая трансформация – явление, которое должно изучаться социологической наукой во всех формах его проявления на макро, мезо и микроуровнях. Важен также подход, позволяющий раскрыть данное явление с позиции влияния цифровой трансформации на жизнедеятельность индивидов, а также их реакцию (принятие-непринятие) данного феномена. Наконец, не может остаться вне внимания социологии место и значение цифровой трансформации в повседневной жизни человека и в его трудовой деятельности.

Следующий параграф посвящен проблеме социологического анализа трудовой активности.

Литература:

1. Батанов И.А. Основы теории социально-экономических трансформаций. СПб., 2000.
2. Ядов В.А. А все же умом Россию понять можно // Россия: трансформирующееся общество. М.: 2001.
3. Штомпка П. Социология социальных изменений. М., 1999.
4. Поланьи К. Великая трансформация: Политические и экономические истоки нашего времени. СПб: Алетейя, 2002.
5. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Москва: Академия; 2004.
6. Тоффлер Э. Третья волна. – М.: Издательство АСТ, 2004.
7. Drucker P. The Practice of Management. New York: Harper Collins; 2010.
8. Тацуно Ш. Стратегия – технополисы. М.: Прогресс; 1989.
9. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. Москва: ГУ ВШЭ; 2000.
10. Negroponte, N. Being Digital. Knopf. Paperback edition; 1996.
11. Тапскотт Д. Электронно-цифровое общество: Плюсы и минусы эпохи сетевого интеллекта. Пер. с англ. И. Дубинского под ред. С. Писарева. М. : Рефл-бук; 1999.
12. Глазьев С. Великая цифровая экономика: вызовы и перспективы для экономики XXI века [Электронный ресурс] / Авторский блог С.Глазьева. URL: http://zavtra.ru/blogs/velikaya_tcifrovaya_ekonomik.
13. Курбацкий А. Н. Проектирование информационно-технологических систем. – Мн.: БГУ, 2001.
14. Palmisano S. J. A Smarter Planet: The Next Leadership Agenda [Electronic resource] // IBM — United States. – Electronic data. – Warsaw, 2018. – URL: www.ibm.com/ibm/cioleadershipexchange/us/en/pdfs/SJP_Smarter_Planet.pdf (access date: 08.04.2018).
15. Латур Б. Пересборка социального: введение в акторно-сетевую теорию. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014.
16. Law J. Aircraft Stories: Decentering the Object in Technoscience, Duke UP, 2002
17. Митчелл У. Дж. Т. Иконология. Образ. Текст. Идеология / Пер. с англ. Москва; Екатеринбург, 2017.
18. Кужелева-Саган И.П., Глухов А.П. Социология виртуальной повседневности и конвергенция коммуникаций: от изучения виртуальных межличностных коммуникаций к изучению культуры виртуально-сетевого общения/ Социальные сети как инфраструктура межличностного общения цифрового поколения: трансформация фреймов коммуникации. Издательский Дом Томского государственного университета, 2017.
19. Бодрунов С.Д. Нооиндустриальное производство: шаг к неэкономическому развитию // Экономическое возрождение России. – 2018. – № 1 (55). – С. 5-1.

20. Bohrs H., Schelsky H. Die Aufgaben der Betriebssoziologie und der Arbeitswissenschaften. Stuttgart - Dusseldorf, 1954.
21. Dahrendorf R. Industrie- und Betriebssoziologie, de Gruyter, Berlin, 1956.
22. Atkinson R.D. In Defense of Robots / R.D. Atkinson // National Review. April 17, 2017. – Mode of Access: <https://www.nationalreview.com/2017/04/robots-jobs-industrial-future/>. – Date of access: 05.10.2020.
23. Лузгина А.Н. Цифровая трансформация национальной экономики: вызовы и перспективы развития / А.Н Лузгина // Банковский вестник. – 2020. – С. 100-105.
24. Acemoglu D., Autor D. Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings // Handbook of Labor Economics. Amsterdam: Elsevier, 2011. P. 1043–1171.
25. Frey C.B., Osborne M.A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Oxford, UK: University of Oxford, 2013. – P. 77.
26. Арнц, М.Т. Грегори и У. Зиеран Угроза автоматизации для рабочих мест в странах ОЭСР: сравнительный анализ / Рабочий доклад ОЭСР по вопросам социального обеспечения, трудоустройства и миграции №189. – 2016. – С. 32.
27. Головенчик Г. Г. Трансформация рынка труда в цифровой экономике / Г. Г. Головенчик // Цифровая трансформация. – 2018. – № 4 (5). – С. 27–43.
28. Котова С.И. Концепция трудовой занятости: цифровые профсоюзы, право на трудоустройство, абсолютное социально-обеспечительное отношений / С.И. Котова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – №2.– С. 10–13.
29. Болтански Л., Кьяпелло Э. Новый дух капитализма. М.: Новое литературное обозрение, 2011.
30. Сбербанк запустит сервис с информацией о тратах и передвижении россиян. [Электронный ресурс] URL: <https://rg.ru/2020/10/20/sberbank-zapustit-servis-s-informaciej-o-tratah-i-peredvizhenii-rossiian.html> (дата обращения 21.10.2020).
31. Коршунов Г.П., Кройтор С. Цифровая грамотность как ключевой фактор успешной адаптации человека и общества к цифровым реалиям. // Общество и экономика. № 1, 2020. DOI: 10.31857/S020736760008037-9
32. Вклад цифровизации в рост российской экономики // Информационный бюллетень. Сер. «Цифровая экономика». 2018. https://issek.hse.ru/data/2018/07/04/1152915836/NTI_N_91_04072018.pdf
33. Saarikko T. Platform Provider by Accident. A Case Study of Digital Platform Coring. Business & Information Systems Engineering, 2016, vol. 58, no. 3, pp. 185-191.
34. Бочаров, В.Ю. Социальное партнерство на промышленных предприятиях / В.Ю. Бочаров, Б.Г. Тукумцев // Петербургская социология сегодня. - 2015. - Выпуск 6. - С. 10-63.
35. Янсита М., Лакхани К. «Экономика платформ» // Harvard Business Review Россия. – М., 2017. – 15.11. – URL: <http://hbr-russia.ru/biznes-iobshchestvo/fenomeny/a23621/> (дата обращения 29.01.2023).

36. Miebach B. (2017). Handbuch Human Resource Management. Das Individuum und seine Potentiale für die Organisation. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
37. Luhmann N. (1984). Soziale Systeme. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
38. Miebach B. (2020). Digitale Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft: Wie KI, Social Media und Big Data unsere Lebenswelt verändern. Springer Fachmedien Wiesbaden. S. 353-355. DOI: 10.1007/978-3-658-02749-0_10
39. Brenke K. (2016). Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. Deutsches Institut für Wirtschaft Wochenbericht (83).
40. Фромм Э. Быть человеком; Концепция человека у Карла Маркса: [сборник] / Эрих Фромм. М.: Издательство АСТ, 2020.
41. Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 года. Карл Маркс, Фридрих Энгельс. Сочинения. Издание второе. Т.42. М.: Издательство политической литературы, 1974.
42. Энгельс Ф. Антидюринг Карл Маркс, Фридрих Энгельс. Сочинения. Издание второе. Т.20. М.: Издательство политической литературы, 1961.
43. Кондрашов П.Н. Философия Карла Маркса: экзистенциально-антропологические аспекты. М.: Ленанд, 2019.
44. Ельмеев В.Я. Социальная экономия труда: общие основы политической экономии. СПб.: Изд. С.Петербур. ун-та, 2007. С. 177.