

ИЗМЕНЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И АСПЕКТЫ РЕШЕНИЙ

Л. А. Богунов

*кандидат психологических наук, Северо-Казакстанский университет им. М. Козыбаева,
г. Петропавловск, Казакстан, LBogunov@mail.ru*

В статье раскрываются актуальные аспекты проблемы изменения социально-трудовых отношений в условиях цифровой трансформации, в частности, с позиции динамики структуры трудовых рынков, организационной культуры и структуры компаний, социально-трудовых отношений с точки зрения прав и социальных гарантий работников. Конкретизируются возможные направления решений с опорой на комплексный подход, объединяющий усилия правительств, компаний и общества в целом.

Ключевые слова: цифровая трансформация; социально-трудовые отношения; работники; структура трудовых рынков; организационная культура компаний; социальные гарантии.

CHANGES IN SOCIAL-LABOR RELATIONS IN DIGITAL TRANSFORMATION: PROBLEMS AND ASPECTS OF SOLUTIONS

L. A. Bogunov

*PhD in psychology sciences, Manash Kozybayev North Kazakhstan University, Petropavlovsk,
Kazakhstan, LBogunov@mail.ru*

The article reveals relevant aspects of the problem of changing social and labor relations in the conditions of digital transformation, in particular, from the perspective of the dynamics of the structure of labor markets, organizational culture and structure of companies, social and labor relations in terms of the rights and social guarantees of employees. It specifies possible solutions based on an integrated approach that combines the efforts of governments, companies and society as a whole.

Keywords: digital transformation; social and labor relations; employees; structure of labor markets; organizational culture of companies; social guarantees.

Введение

В настоящее время цифровая трансформация оказывает значительное воздействие на социально-трудовые отношения. Этот процесс приводит к изменениям в методах организации труда, взаимодействии между работниками и работодателями, а также требует пересмотра традиционных подходов к управлению ресурсами и производственными процессами. В результате внедрения цифровых технологий возникают новые формы трудовых отношений, такие как удаленная работа и гибкий график. Коммуникационные средства (электронная почта, видеоконференции, мессенджеры) становятся неотъемлемой частью трудовой деятельности, облегчая обмен информацией и координацию действий. Кроме того, цифровая трансформация способствует появлению новых профессий и навыков [1; 2], необходимых для работы с современными технологиями, в том числе в области безопасности данных и конфиденциальности, предполагающей разработку соответствующих

политик и процедур. В целом, цифровая трансформация форматирует актуальную сферу труда, стимулируя поиск новых подходов к управлению и организации рабочих процессов [3; 4].

Таким образом, очевиден рост новых социально-экономических и социально-трудовых тенденций. Однако обозначенные цифровые трансформации создают и новые проблемы [5; 6]. В этой связи **цель** настоящего исследования заключается в том, чтобы раскрыть актуальные аспекты проблемы изменения социально-трудовых отношений в условиях цифровой трансформации и обозначить пути решения. **Задачи** исследования: раскрыть современные изменения в структуре трудовых рынков; проанализировать изменения в организационной культуре компаний; рассмотреть проблематику изменения социально-трудовых отношений с точки зрения прав работников в условиях цифровой трансформации; сформулировать потенциальные аспекты решений.

Материалы и методы

Исследование основано на комплексном анализе существующих теоретических подходов к пониманию социально-трудовых отношений в условиях цифровой трансформации. Методология включает в себя анализ литературных источников, сравнительный анализ данных, экспертные оценки.

Результаты и обсуждение

Как отмечается в современных исследованиях, цифровая трансформация приводит к глубоким изменениям в структуре трудовых рынков. Новые технологии не только изменяют облик многих отраслей, но и формируют совершенно новые виды работы, например, те, которые связаны с информационными технологиями, интернет-сервисами, искусственным интеллектом и автоматизацией. Процессы, которые раньше требовали значительного человеческого участия, теперь автоматизированы, что приводит к изменениям в требуемых навыках и компетенциях. Одновременно традиционные виды занятости подвергаются серьезным изменениям из-за их автоматизации и оптимизации. Роботизация и внедрение новых технологий приводят к сокращению роли человека в некоторых сферах и к изменению структуры рабочих мест. Например, роботизация в производственной сфере может привести к уменьшению спроса на ручной труд.

Данный переходный процесс создает необходимость в адаптации как для работников, так и для компаний. Работники должны быть готовы обучаться новым навыкам и адаптироваться к изменениям на рынке труда. Это может потребовать переквалификации и постоянного обучения, чтобы быть конкурентоспособными в новой цифровой экономике [7]. С другой стороны, компании должны пересматривать свои бизнес-модели и стратегии, чтобы эффективно использовать новые технологии и адаптироваться к изменяющимся требованиям рынка. Ключевым аспектом успешной адаптации является гибкость и открытость как среди работников, так и среди компаний.

Конкретизируя аспекты поведения организаций в условиях цифровой трансформации, следует отметить, что последняя приносит значительные изменения в организационную культуру и структуру компаний. Этот процесс оказывает влияние на каждый аспект бизнеса, начиная от способов взаимодействия внутри компании и заканчивая стратегическими решениями на уровне руководства. Одним из ключевых аспектов, который требует изменений, является организационная культура. Цифровая трансформация подталкивает компании к более открытой, гибкой и инновационной культуре. Ранее непримиримые границы между отделами и уровнями управления смягчаются в результате интеграции цифровых инструментов, способствующих более эффективному обмену информацией и идеями.

Также под воздействием цифровой трансформации меняется структура компаний. Возникают новые подразделения, такие как отделы цифровых технологий или инновационные лаборатории, ответственные за внедрение новых технологий и разработку цифровых стратегий. Традиционные структуры, основанные на иерархии, могут становиться менее жесткими, открывая пространство для более гибких и адаптивных моделей управления. В этой связи для эффективной адаптации к цифровой трансформации возникает необходимость пересматривать корпоративные политики [8]. Это должно включать в себя изменения в области информационной безопасности, конфиденциальности данных, а также внедрение новых правил и процедур, связанных с использованием цифровых технологий.

Кроме того, в условиях цифровой трансформации выделяются новые аспекты проблемы социальной справедливости и защиты прав работников. С развитием новых технологий и автоматизации процессов возникают вопросы о равном доступе к возможностям трудоустройства и обеспечении равных условий труда для всех членов общества. В этой связи одним из ключевых вопросов является цифровое неравенство. Существует риск, что те, кто не обладает достаточными цифровыми навыками или доступом к соответствующей инфраструктуре, могут оказаться исключенными из рынка труда или ограничены в возможностях карьерного роста. Это может привести к углублению социальных разрывов и неравенства возможностей.

Другим аспектом является проблема защиты прав работников в цифровой среде. С появлением новых форм трудовых отношений, таких как удаленная работа и фриланс, возникают вопросы о правах работников на социальные гарантии, достойную оплату труда, защиту от дискриминации и возможность организации профсоюзов. Кроме того, использование так называемых «больших данных» в процессе принятия решений о трудоустройстве или оценке производительности могут создавать риски для приватности и справедливости в отношении работников.

Для решения этих проблем необходимо совместное усилие государства, работодателей, профсоюзов и общественных организаций. Важно разработать соответствующее законодательство, которое бы обеспечивало защиту прав работников в цифровой среде, а также содействовало равному доступу к образованию и профессиональной подготовке. Кроме того, компании должны принять на себя ответственность за создание справедливых и инклюзивных условий труда для всех своих сотрудников, независимо от их цифровых навыков или статуса занятости. Полагаем, что именно таким образом можно обеспечить социальную справедливость и защиту прав работников в период цифровой трансформации.

Заключение. В ходе исследования проанализированы изменения в социально-трудовых отношениях, обусловленные современными цифровыми тенденциями. Показаны аспекты проблемы, включающие в себя изменения в структуре трудовых рынков, эволюцию организационной культуры компаний, правовые аспекты, касающиеся защиты работников. Конкретизированы основные пути решения проблемы изменения социально-трудовых отношений в условиях цифровой трансформации, заключающиеся в адаптации, инновациях и защите прав работников. Исходим из того, что эффективная стратегия должна включать в себя комплексный подход, объединяющий усилия правительств, компаний и общества в целом для создания устойчивой и справедливой трудовой среды в эпоху цифрового прогресса.

Библиографические ссылки

1. Кожухова Н. В., Серпухова Е. П., Веселова Ю. В., Кожухова Д. А. Компетенции «будущего» в условиях цифровой экономики // Экономика, предпринимательство и право. 2021. № 7. С. 1875–1892.

2. *Ciarli T., Kenney M., Massini S., Piscitello L.* Digital technologies, innovation, and skills: Emerging trajectories and challenges // *Research Policy*. 2021. № 7.
3. *Сысоева Е. А.* Формирование современных компетенций у управленцев в условиях цифровой экономики // *Лидерство и менеджмент*. 2022. № 1. С. 113–126.
4. *Falck O., Heimisch-Roecker A., Wiederhold S.* Returns to ICT skills // *Research Policy*. 2021. № 7.
5. *Яковлева Н. Г.* «Цифровизация» образования: потенциал, пределы и социальные риски // *Труд и социальные отношения*. 2021. № 1. С. 104–118.
6. *Domini D., Grazzi M., Moschella D., Treibich T.* Threats and opportunities in the digital era: Automation spikes and employment dynamics // *Research Policy*. 2021. № 7.
7. *Богунов Л. А.* Развитие знания собственной трудовой деятельности как фактор экономической безопасности работника // *Актуальные проблемы экономики и права*. 2019. №4. С. 1549–1562.
8. *Богунов Л. А.* Управление изменениями в социально-экономических системах: новый подход: моногр. Петропавловск : Изд-во Северо-Казахстанского гос. ун-та им. М. Козыбаева, 2017. 257 с.