

---

# СОЦИАЛЬНЫЕ, КУЛЬТУРНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И БЕЗОПАСНОСТЬ

---

## SOCIAL, CULTURAL RESEARCHES AND SECURITY

---

Научная статья / Research Article

УДК 331.54

DOI: 10.14258/SSI(2023)3-07

### Молодежь в мире профессий будущего: позиционирование и профессиональная идентичность

Алла Владимировна Зинич<sup>1</sup>

Светлана Геннадьевна Максимова<sup>2</sup>

Дарья Алексеевна Омельченко<sup>3</sup>

Юлия Николаевна Ревякина<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup>Омский государственный аграрный университет, Омск, Россия,  
av.zinich@omgau.org, <https://orcid.org/0000-0003-2265-5633>

<sup>2</sup>Алтайский государственный университет, Барнаул, Россия,  
maksimova@socio.asu.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4613-4966>

<sup>3</sup>Алтайский государственный университет, Барнаул, Россия,  
omelchenko@edu.asu.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2839-5070>

<sup>4</sup>Омский государственный аграрный университет, Омск, Россия,  
yun.revyakina@omgau.org, <https://orcid.org/0000-0002-4641-9670>

**Аннотация.** В настоящее время цифровизация технологических и бизнес-процессов приводит к серьезным изменениям на рынке труда. В условиях неопределенности и меняющейся реальности, характерных для глобализации, у молодежи возникает множество причин для беспокойства, боязни безработицы, что является наиболее очевидным фактором, создающим ощущение отхода от привычного и стабильного образа жизни. В этой связи молодым людям необходимо выстраивать новые механизмы адаптации, формировать свою образовательную и профессиональную траекторию для того, чтобы избранная

профессия, как средство самореализации, была гармонична и значима. В статье представлен анализ основных трендов поведения молодежи на рынке труда, обусловленных ускоряющимися процессами цифровизации экономики. Эмпирические данные получены в результате опроса, который проведен на базе социологического исследования 2021 г. в десяти регионах Сибирского федерального округа. Основной его целью являлась оценка опасений, связанных с постепенным вытеснением человека из мира профессий и повсеместной роботизацией, внедрением систем искусственного интеллекта, машинного обучения и пр. В результате выявлены установки молодежи в отношении своего будущего в условиях цифровой трансформации бизнеса. Новыми являются результаты, позволяющие оценить сформированность и необходимость надпрофессиональных навыков, востребованных в условиях цифровой экономики с учетом географического фактора. Исследованы представления о профессиональном самоопределении современной молодежи и важности процесса реализации ею своего профессионального потенциала. Выявлено, что молодежь настроена достаточно оптимистично, глядя на горизонт своего профессионального будущего, понимая необходимость получать дополнительное образование и совершенствоваться для того, чтобы вписаться в реалии новой цифровой экономики. При построении своих профессиональных траекторий большое значение молодые люди уделяют не только финансовым вопросам, но и наличию возможности «приносить пользу» обществу. Кроме того, выявлено, что современным молодым людям не так важно чувствовать себя частью профессионального сообщества и испытывать гордость по этому поводу.

**Ключевые слова:** молодежь, рынок труда, цифровизация, неопределенность, социологическое исследование, профессиональная идентичность

**Финансирование:** исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (проект №19-29-07366 Междисциплинарный подход к профессиональному самоопределению сельской молодежи в условиях цифровизации экономики).

**Для цитирования:** Зинич А. В., Максимова С. Г., Омельченко Д. А., Ревякина Ю. Н. Молодежь в мире профессий будущего: позиционирование и профессиональная идентичность // Society and Security Insights. 2023. Т. 6, № 3. С. 129–143. doi: 10.14258/ssi(2023)3-07.

## Youth in the World of Professions of the Future: Positioning and Professional Identity

Alla V. Zinich<sup>1</sup>

Svetlana G. Maximova<sup>2</sup>

Daria A. Omelchenko<sup>3</sup>

Yulia N. Revyakina<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Omsk State Agrarian University, Omsk, Russia, av.zinich@omgau.org, <https://orcid.org/0000-0003-2265-5633>

<sup>2</sup>Altai State University, Barnaul, Russia, maksimova@socio.asu.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4613-4966>

<sup>3</sup>Altai State University, Barnaul, Russia,  
omelchenko@edu.asu.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2839-5070>

<sup>4</sup>Omsk State Agrarian University, Omsk, Russia,  
yun.revyakina@omgau.org, <https://orcid.org/0000-0000-2222-2222>

**Abstract.** Currently, the digitalization of technological and business processes leads to serious changes in the labor market. The article presents an analysis of the main trends of youth behavior in the labor market due to the accelerating processes of digitalization of the economy. Empirical data were obtained as a result of a survey conducted on the basis of a sociological study of 2021 in ten regions of the Siberian Federal District. Its main purpose was to assess the main concerns associated with the gradual displacement of a person from the world of professions and widespread robotics, the introduction of artificial intelligence systems, machine learning, etc. As a result, the attitudes of young people towards their future in the context of digital business transformation are revealed. New are the results that allow us to assess the formation and necessity of supra-professional skills that are in demand in the digital economy, taking into account the geographical factor. The ideas of professional self-determination of modern youth and the importance of the process of realizing their professional potential are investigated. It is revealed that young people are quite optimistic, looking at the horizon of their professional future, understanding the need to receive additional education and improve in order to fit into the realities of the new digital economy. When building their professional trajectories, young people pay great attention not only to financial issues, but also to having the opportunity to “benefit” society.

**Keywords:** youth, labor market, digitalization, uncertainty, sociological research, professional identity

**Financial Support:** the work was supported by the Russian Foundation for Basic Research (project No. 19-29-07366 Interdisciplinary approach to professional self-determination of rural youth in the conditions of digitalization of the economy).

**For citation:** Zinich, A. V., Maximova, S. G., Omelchenko, D. A., Revyakina, Yu. N. (2022). Youth in the World of Professions of the Future: Positioning and Professional Identity. *Society and Security Insights*, 6(3), 129–143. (In Russ.). doi: 10.14258/ssi(2023)3-07.

## Введение

Цифровизацию называют четвертой промышленной революцией, которая постепенно становится частью всех сфер жизни. Активное развитие цифровизации вдохновляет на новые бизнес-модели, реструктурирует производственные процессы и открывает новые возможности, поскольку появились новые продукты, процессы и методы. Но вместе с тем появились угрозы, поскольку новые способы занятости ставят новые задачи перед работодателями и работниками.

Современные авторы отмечают, что к изменяющимся условиям необходимо адаптироваться как сотрудникам компаний различного возраста и гендерной принадлежности, так и предпринимателям. Трудящиеся, а особенно молодежь, понимают, что процесс обучения будет проходить на протяжении всей их жизни, он предусматривает постоянное совершенствование прикладных и надпрофессиональных навыков в течение всего периода профессиональной деятельности (Kosenchuk, Zinich, 2021; Piątkowski, 2020).

GáborSzabó-Szentgróti в своих исследованиях отметил появление технологической безработицы, возникающей под влиянием процессов повсеместной цифровизации и роботизации. Автор предположил, что в ближайшем времени возможно сокращение объема необходимой рабочей силы в день не более трех часов (GáborSzabó-Szentgróti, 2021). Степень такой безработицы будет определяться стратегией цифровизации каждой страны и скоростью ее внедрения, а также готовностью системы образования к переобучению молодежи и уязвимых групп на рынке труда.

Рынок труда является фундаментальным элементом экономики любой страны, и от его динамики и состояния зависит функционирование национальной экономики. Существующая литература (Сизова, Хусяинов, 2017; Gavrina, 2017) предполагает, что цифровизация оказывает противоположное воздействие на рынки труда и что до сих пор неясно, какое влияние в конечном итоге окажет цифровое общество на рынок труда. Будут ли массовая безработица, бедность и социальные диспропорции следствием этого развития или может быть другой результат?

С учетом развития научно-технического прогресса, а также его перспектив развития в будущем многие компании (особенно производственные) перестают нуждаться в некоторых категориях сотрудников, что провоцирует появление глобальных увольнений. С ростом автоматизации исходная модель компаний меняется, трансформируется, и персонал, игравший ключевую роль в процессе производства товаров или услуг, становится ненужным из-за растущей автономности машин (Novakova, 2020).

Данную тенденцию также отмечают K. Hat и G. Stoeglehner, говоря о том, что происходит отказ от рабочих мест и появляется проблема трудоустройства молодежи, не имеющей никакого опыта работы (Hat, Stoeglehner, 2020). Они констатируют, что в Австрии рабочие места в городах в меньшей степени подвержены исчезновению, при том что в муниципалитетах, расположенных в основном в сельской местности, уязвим целый ряд профессий. Данная тенденция создает предпосылки для выбора молодежью новых современных профессий.

Проблеме занятости молодежи и ситуации на рынке труда в США посвящены исследования С. В. Frey и М. А. Osborne, которые оценивали вероятность компьютеризации и роботизации для 702 профессий. Получена значительная дифференциация результатов исследования и установлено влияние указанных процессов на сокращение количества рабочих мест, а также зависимость величины заработной платы от уровня цифрового образования (Frey et al., 2017).

В последнее время рынок труда столкнулся с длинной чередой изменений, вызванных процессами автоматизации и цифровизации. Пандемия COVID-19 показала, что цифровизацию можно активно использовать в компаниях и изменить ситуацию на рынке труда, поскольку она затрагивает все сферы экономической и социальной жизни, влияет на спрос на различные категории работников различной квалификации (Omelchenko, 2021). В сложившейся ситуации молодежь быстро адаптировалась к новым обстоятельствам, уровень заработной платы молодых людей значительно коррелирует с цифровыми навыками и работой через Интернет (Piroșcă, 2021).

По утверждению М. Khokhlova, меняется поведенческий стереотип молодежи, она все чаще предпочитает «самостроительство» для достижения своей востребованности на рынке труда, а не полагается на социальные институты. Молодежь чаще рассматривает неформальную занятость и миграцию в регионы с высокой экономической активностью как вынужденную меру при адаптации на непостоянном рынке труда. Неофициально занятые сконцентрированы в основном в сельском хозяйстве, строительстве и торговле. В качестве перспективной формы адаптации М. Khokhlova предлагает частично внедрять европейский опыт по участию молодежи в общественной экономике (Khokhlova, 2019).

В ЕС существуют группы стран со схожей ситуацией на рынке труда, в области занятости молодежи, а также политики в сфере образования и развития их профессиональной карьеры (Piątkowski, 2020). После экономического кризиса 2008 г. уровень безработицы среди молодежи в Европе постоянно оставался высоким и составлял в среднем около 20%. Большинство европейских стран ежегодно тратят значительные ресурсы на программы активного рынка труда с целью улучшения перспектив трудоустройства молодежи. Среди наиболее часто используемых таких программ — различные учебные курсы, помощь в поиске работы и мониторинг, субсидируемая занятость и программы общественных работ (Caliendo, Schmidl, 2016; Berger, Frey, 2016; Kluge, 2014).

По нашему мнению, цифровизацию следует рассматривать как процесс установления нового экономического порядка, в ходе которого услуги становятся основным продуктом, а цифровые платформы и экосистемы являются главными действующими элементами мировой экономики. При этом, как отмечает А. Larsson, самый важный производственный ресурс нашего времени составит интеллект (Larsson, Teigland, 2020).

## **Методы исследования**

Целью исследования является оценка основных опасений молодежи, связанных с постепенным вытеснением человека из мира профессий и повсеместной роботизацией, внедрением систем искусственного интеллекта, машинного обучения. В работе были использованы аналитические методы и методы социологических исследований. Аналитические методы направлены на изучение актуальных трендов в поведении молодежи на рынке труда. Методической основой исследования является выборочный социологический опрос молодежи, проведенный в 2021 г. География исследования представлена десятью регионами России: республики Алтай, Тыва, Хакасия, Алтайский и Красноярский края, Иркутская, Кемеровская, Новосибирская, Омская и Томская области. Генеральной совокупностью исследования является молодежь 14–35 лет, при этом границы возрастного периода имеют довольно четкое логическое, психологическое и юридическое обоснование. Объем выборочной совокупности исследования составил 5092 респондента. Основным способом получения эмпирических данных выступил онлайн-опрос учащейся, работающей и неработающей молодежи, проживающей в городских и сельских поселениях. Исследование реали-

зовано методом онлайн-опроса (самозаполнение анкеты респондентами в сети Интернет). Количественные данные обработаны с использованием статистического пакета обработки данных SPSS. Для обоснования логики статистического вывода применены дисперсионный анализ, технологии построения индексов (Максимова, 2017).

Предметом мониторинговых исследований особенностей поведения молодежи на рынке труда послужили следующие аспекты: восприятие процесса цифровой трансформации экономики; основные настроения молодежи, связанные с увеличением темпов автоматизации и распространения технологий; оценка позиций человека на рынке труда будущего.

## Результаты

Влияние процессов цифровизации на рынок труда является противоречивым и несет как новые возможности, так и вызовы для всех участников — сотрудников компаний, работодателей и рекрутеров. Принято считать, что технологии способствуют экономическому развитию и увеличению производительности труда и оказывают положительное влияние на занятость, однако с приходом четвертой промышленной революции ситуация поменялась, изменились фундаментальные законы и закономерности рынка. Технологические изменения таковы, что не только физический, но и интеллектуальный труд постепенно заменяется на автоматизированный благодаря роботизации и развитию систем искусственного интеллекта, что приводит к девальвации многих профессий и созданию кадрового дефицита по профессиям, обслуживающим информационные системы и технологические комплексы. Современные государства по-разному реагируют на данные процессы в зависимости от демографической ситуации и уровня развития образовательной системы. Исследования показывают, что возможные конфликты будут разворачиваться между различными поколениями работников, поскольку нововведения в большей степени и непропорционально затронут молодежь, и что страны со значительным количеством пожилого населения будут иметь меньше проблем с занятостью, чем страны, имеющие большую долю молодежи в структуре населения (Bührer, Nagist, 2017).

Разработка прогноза в отношении влияния цифровизации на рынок труда затрудняется наличием множества факторов и слабой их квантифицируемостью. Исследователи выделяют факторы, которые будут способствовать росту занятости, и факторы, провоцирующие безработицу. К первым относятся трансформация профессий и появление новых рабочих мест, повышение спроса на профессии в сфере ИТ, сокращение времени поиска работы. В числе вторых — выбытие ряда профессий из-за автоматизации, разрыв между потребностями рынка и наличием подготовленных профессионалов, изменение форматов взаимодействия работников и работодателей, проявляющихся в расширении дистанционных отношений, децентрализации, формировании гибкого виртуального рынка труда, исчезновении гарантий занятости, ужесточении требований к работникам, в том числе — в адаптации к изменяющимся условиям (Кознов, 2019).

Как цифровая трансформация рынка труда воспринимается современной молодежью? Испытывает ли она обеспокоенность из-за увеличения темпов автоматизации и распространения технологий, позволяющих если не заменить, то существенно сократить долю ручного рутинного труда, одновременно предъявляющих повышенные требования к цифровой компетентности работников? Этим и другим вопросам был посвящен отдельный раздел нашего исследования.

Прежде всего мы интересовались мнениями молодых людей о том, какую позицию на рынке труда будут занимать люди в будущем, смогут ли новые технологии, особенно такие как роботизация и искусственный интеллект, полностью вытеснить человека. Как показывают полученные данные, молодые люди в целом осознают угрозы и вызовы цифровизации, но демонстрируют рациональность в оценке актуальных трендов с учетом их актуального развития в российском контексте. Сравнительный анализ по регионам<sup>1</sup> показал, что вера в то, что все процессы у будущем станут цифровыми, была в большей степени присуща жителям Республики Хакасия (26,7%), Республики Алтай и Красноярского края (14–15%) и меньше всего разделялась молодыми людьми, проживающими в Алтайском крае (6,5%), Кемеровской и Иркутской областях (10,0%). Респонденты из этих же регионов, а также из Республики Алтай чаще, чем в других регионах, считали, что будущее цифровизации состоит в полной автоматизации рутинных процессов (38–46%), тогда как меньше всего таких ответов было получено в Республике Хакасия (20%). Жители Алтайского края (14,7%) и Кемеровской области (11,0%) реже отстаивали позицию о том, что, возможно, в будущем человеком будут управлять технологии (больше всего ответов данной категории было получено в республиках Тыва и Хакасия — 30–33%), тогда как непреходящую значимость человека чаще отстаивали в Кемеровской и Новосибирской областях (около 37% в каждом регионе) и сравнительно реже в Республике Алтай (20,0%) (рис. 1). Таким образом, молодежь, проживающая в разных регионах, по-разному относилась к цифровой реальности и ее влиянию на сферу труда и занятости.



Рисунок 1 — Распределение ответов на вопрос о вытеснении человека с рынка труда современными технологиями в региональном разрезе, %

Figure 1 — Distribution of answers to the question about the displacement of a person from the labor market by modern technologies in the regional context, %

<sup>1</sup> Различия оценивались с помощью критерия  $\chi^2$  и z-критерия для сравнения пропорций столбцов с поправкой Бонферонни для множественных сравнений. Приводятся отличия, значимые по крайней мере на 5%-м уровне.

Следующий вопрос был направлен на изучение вероятных стратегий поведения в ситуации выбора нового (для работающих) или будущего (для тех, у кого не было опыта работы) места работы и отношения к перспективам работы в высокотехнологичной компании, внедряющей в свою работу цифровые инструменты и сервисы. Согласно полученным данным, каждый четвертый опрошенный выразил готовность работать в «компании будущего», которой он/она отдаст приоритет при выборе будущего места работы. Значительная часть опрошенных выразила сомнения в своей цифровой компетентности и соответствии кандидатуры требованиям такой компании, но хотели в ней работать.

Анализ показал, что статистические различия по регионам были значимы только по промежуточным категориям: так, неготовность подстраиваться под новую реальность выразили 21,6% респондентов в Красноярском крае и 17,2% — в Томской области, категорическую неготовность чаще демонстрировали молодые жители Республики Хакасия (14,3%; рис. 2). Однако в чем причина таких ответов и есть ли какие-то региональные особенности, которые могли бы их объяснить, выяснить на основе полученных данных было невозможно, требуется изучить мнения экспертов и особенности регионов, что, возможно, станет предметом будущих исследований.



Created with Datawrapper

Рисунок 2 — Распределение ответов на вопрос о выборе работы в высокотехнологичной компании и соответствии кандидатуры в разрезе регионов исследования, %

Figure 2 — Distribution of answers to the question about choosing a job in a high-tech company and matching the candidacy by study regions, %

## Обсуждение

Более половины молодых людей в сибирских регионах (61,8%) имеют позитивные установки в отношении своего будущего в условиях цифровой трансформации, готовы получать дополнительное образование и совершенствоваться для

того, чтобы вписаться в реалии новой цифровой экономики. Однако для многих молодых людей эта реальность по меньшей мере некомфортна, они не видят себя в ней и рискуют «выпасть», что указывает на необходимость приложения дополнительных усилий по повышению их адаптированности.

От чего зависит этот выбор? Какие категории молодежи в большей степени ориентированы на работу в новых технологических условиях? В условиях цифровой экономики рынок труда не просто трансформируется, появляются и исчезают новые профессии, выдвигается на первый план интеллектуальное производство. Меняются представления о труде и эффективности, должностные обязанности становятся более гибкими, режим работы — гибридным, и для того, чтобы успешно конкурировать, требуется не просто быть хорошим профессионалом, но и обладать надпрофессиональными навыками, позволяющими реализовать себя в любом месте, повысить свою производительность, наладить взаимоотношения с коллегами и партнерами.

В проведенном социологическом исследовании мы просили молодых людей оценить, насколько они обладают наиболее значимыми надпрофессиональными навыками, и какие навыки, по их мнению, необходимы для успешной конкуренции на рынке труда. Список включал 17 навыков, чаще всего указываемых экспертами в области профессионального консультирования и рекрутинга: экологическое мышление, социальное мышление, управление проектами, системное мышление, работа в условиях неопределенности, бережливое производство, клиентоориентированность, межотраслевая коммуникация, мультиязычность и мультикультурность, программирование (робототехника), работа с людьми, уверенность, умение принимать и реализовывать решения, высокий уровень антиципации (способность предвидеть результаты), сила личности, высокий уровень саморегуляции, высокий уровень работоспособности.

Участники исследования оценивали указанные навыки по пятибалльной шкале. Полученные ответы были сгруппированы по трем категориям — низкая самооценка (1–2 балла), средняя самооценка (3 балла) и высокая самооценка (4–5 баллов) и низкая (1–2 балла), средняя (3 балла) и высокая необходимость (4–5 баллов) соответственно. По каждому измерению (самооценки и необходимости) были рассчитаны средние значения для выявления общих тенденций. В таблице приведены доли высоких оценок и средние значения.

По результатам самооценки молодые люди высоко оценивали свой уровень работоспособности, навыки работы с людьми, уровень социального мышления, умения принимать решения, личностную силу (по данным позициям доля высоких оценок составила свыше 60% баллов). Близкие оценки были получены по показателям уверенности, бережливому производству, саморегуляции (56–58%). На среднем уровне были оценены способности антиципации (предвидения) событий, клиентоориентированность, работа в условиях неопределенности, экологическое мышление, управление проектами, межотраслевая коммуникация (от 40% до 53% высоких оценок, средние значения в диапазоне 3,2–3,5 балла). Отметим, что многие из этих компетенций формируются в процессе трудовой

деятельности, и поскольку значительную часть нашей выборки составляли студенты, было нетрудно предположить, что оценки по этим позициям будут сниженными. Самые низкие оценки были получены по навыкам мультиязычности и мультикультурности (39,4% высоких оценок, среднее значение — 3,12), а также по навыкам программирования и работы с искусственным интеллектом (27,4% высоких оценок, среднее значение 2,67).

Оценки необходимости указанных навыков положительно и достаточно сильно (для пятибалльных шкал) коррелировали ( $0,4 < r < 0,6$ ), т.е. молодежь занимала оправдательную позицию «я владею теми навыками, которые нужны, и не владею теми, которые не пригодятся». Между тем различия в разности высоких оценок свидетельствовали о том, что некоторые навыки молодые люди считали более перспективными и ощущали нехватку информации и потребность в обучении. Так, максимальные различия (более 40%) были выявлены по навыкам программирования и искусственного интеллекта, управления проектами, межотраслевой коммуникации. Значительный разрыв (35–38%) наблюдался между личной и перспективной оценкой сформированности системного мышления, работы в условиях неопределенности, мультиязычности и мультикультурности. Меньше всего (25–27% разницы) молодые люди были заинтересованы в улучшении своих навыков бережливого производства, работоспособности, работы с людьми, социального мышления, так как считали их достаточно сформированными или недостаточно важными.

Сравнительный анализ результатов самооценки по отдельным группам подтвердил значимость основных осей дифференциации в объяснении вариативности оценок молодежи, однако их роль существенно различалась и была неоднородной для разных показателей.

Формирование профессиональной идентичности, профессиональное становление в любые времена означали приобретение важных психологических свойств, связанных с профессией, без которых работа по выбранной специальности превращается в рутину и не приносит удовлетворения. В доцифровую эпоху и эру классической экономики формирование таких семантических нитей в привязке к профессии было более сильным, в силу преобладания линейных траекторий профессионального развития (человек получал профессиональное образование, шел работать по специальности и строил свою карьеру в определенной профессиональной нише, стремясь добиться совершенства в своем деле).

В эпоху платформенного капитализма и гиг-экономики, когда компании предпочитают не нанимать сотрудников в штат, а передавать часть функций на аутсорсинг, получают активное распространение проектные технологии и коллаборации, когда процесс образования становится непрерывным и осуществляется в течение всей жизни, а смена и комбинация различных профессиональных компетенций становится необходимым условием «выживания» на рынке труда, очевидно, что представления о профессиональном самоопределении, профессионализации стремительно меняются, и молодежь, быстрее и легче других возрастных групп впитывающая все инновации, выступает главным носителем этой новой професси-

ональной философии. Между тем очевидно, что изменения провоцируют рынок и ключевые игроки, удел основной массы — работодателей и сотрудников — принимать или не принимать эти условия игры. В первом случае необходимо перестраиваться, но взамен получать возможности развития, во втором — приходится выбывать из гонки и довольствоваться малыми достижениями.

Таблица.

Table.

Оценка сформированности и необходимости надпрофессиональных навыков, востребованных в условиях цифровой экономики

Assessment of the formation and necessity of supra-professional skills in demand in the digital economy

	Актуальная самооценка		Необходимость		Разница, %
	среднее значение	доля высоких оценок, %	среднее значение	доля высоких оценок, %	
Надпрофессиональные навыки					
Высокий уровень работоспособности	3,79	64,0	4,59	89,9	25,9
Работа с людьми	3,75	63,1	4,54	88,0	24,9
Социальное мышление	3,71	60,9	4,5	87,5	26,6
Умение принимать и реализовывать решения	3,7	60,5	4,61	90,5	30,0
Сила личности	3,7	60,3	4,54	88,7	28,4
Уверенность	3,64	57,5	4,6	90,0	32,5
Бережливое производство	3,64	57,4	4,36	82,8	25,4
Высокий уровень саморегуляции	3,59	55,7	4,48	87,2	31,5
Высокий уровень антиципации (способности предвидеть результаты)	3,53	53,0	4,48	87,7	34,7
Клиентоориентированность	3,48	52,0	4,43	84,6	32,6
Системное мышление	3,35	46,3	4,33	82,9	36,6
Работа в условиях неопределенности	3,31	44,8	4,31	81,5	36,7
Экологическое мышление	3,32	44,3	4,19	78,3	34,0
Управление проектами	3,23	40,6	4,37	84,1	43,5
Межотраслевая коммуникация	3,21	40,3	4,29	81,6	41,3
Мультиязычность и мультикультурность	3,12	39,4	4,22	78,0	38,6
Программирование (робототехника) ИИ	2,67	27,4	3,99	71,0	43,6

Примечание: средние значения и доли высоких оценок (4 и 5 баллов) (данные упорядочены по самооценке)

## Заключение

Молодежь России рационально оценивает будущее развитие цифровых технологий и не испытывает иллюзий относительно трансформации рынка труда и изменения роли человека в производственных процессах. Подавляющая часть молодежи (около 70%) уверена, что за человеком сохранятся по меньшей мере управляющие функции и что машинам не удастся вытеснить человека с рынка труда. К перспективам использования технологий для творчества молодые люди относятся скептически. Между тем почти каждый третий молодой человек имеет туманные представления о будущем и верит, что машины могут совсем вытеснить человека с рынка труда или вовсе захватить власть в свои руки. Очевидно, что просветительская деятельность не должна быть остановлена. Требуется приложить еще много усилий для обеспечения равных возможностей всем молодым людям использовать современные технологии для улучшения своей жизни, социальной мобильности.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- Гаврина Е. Г. Влияние цифровой экономики на развитие современного рынка труда // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. 2017. № 9(4). С. 28–40. <https://doi.org/10.38050/2078-3809-2017-9-4-28-40>
- Кознов А. Б. Влияние цифровизации на рынок труда // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. № 4–2.
- Максимова С. Г., Ноянзина О. Е., Омельченко Д. А. Модель социальной эксклюзии лиц старших возрастных групп регионов Сибири // Успехи геронтологии. 2017. Т. 30, № 4. С. 579–586.
- Сизова И. Л., Хусяинов Т. М. Труд и занятость в условиях цифровой экономики: проблемы российского рынка труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2017. Т. 10. № 4. С. 376–396.
- Berger T., Frey C. Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work”, OECD Social, Employment and Migration // Working Papers. 2016. No. 193. <http://dx.doi.org/10.1787/5jlr068802f7-en>
- Bührer C., Hagist C. The effect of digitalization on the Labor Market. In The Palgrave Handbook of managing continuous business transformation. 2017. pp. 115– 137. [http://dx.doi.org/10.1057/978-1-137-60228-2\\_5](http://dx.doi.org/10.1057/978-1-137-60228-2_5)
- Caliendo M., Schmidl R. Youth unemployment and active labor market policies in Europe // IZA J Labor Policy. 2016. № 5. 1. <https://doi.org/10.1186/s40173-016-0057-x>
- Frey C., Osborne B., Michael A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? // Technological Forecasting and Social Change. 2013. Vol. 114(C), pp. 254–280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Hat K., Stoeglehner G. Spatial Dimension of the Employment Market Exposition to Digitalisation — The Case of Austria // Sustainability. 2020. Vol. 12(5). P. 1–29. <https://doi.org/10.3390/su12051852>
- Khokhlova M. Youth Labour Market: European Experience in Russian Context // World

Economy and International Relations. 2019. Vol. 63, No 9. Pp. 118–128. <https://doi.org/10.20542/0131-2227-2019-63-9-118-128>

Kluve J. Youth labor market interventions // IZA World of Labor. 2014. <https://doi.org/10.15185/izawol.106>

Kosenchuk O. V., Kulapov M. N., Diner Y. A., Zinich A. V., Revyakina Yu. N., Adelfinskiy A. O. Transformation of Education Processes and Preparation of Competencies for the Digital Economy // International Journal of Criminology and Sociology. 2021. Vol. 10. P. 192–198. <https://doi.org/10.6000/1929-4409.2021.10.23>

Larsson A., Teigland R. The digital transformation of labor: Automation, the gig economy and Welfare // Routledge Studies in Labour Economics. 2019. <http://dx.doi.org/10.4324/9780429317866>

Maximova S. G., Omelchenko D. A., Noyanzina, O. E. International migration in border regions of Russia: Structural modeling of public attitudes // RUDN Journal of Sociology. 2019. Vol. 19(4). Pp. 737–755. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2019-19-4-737-755>

Novakova L. The impact of technology development on the future of the labour market in the Slovak Republic // Technology in Society. 2020. Vol. 62. <https://10.1016/j.techsoc.2020.101256>

Omelchenko I., Antonova G., Danilina M., Popkov S., Botasheva L. Digitalization in the Labor Market in Russia // SHS Web of Conferences, 2021. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20219301021>

Piątkowski Marcin J. Expectations and Challenges in the Labour Market in the Context of Industrial Revolution 4.0. The Agglomeration Method-Based Analysis for Poland and Other EU Member States // Sustainability. 2020. Vol. 12(13). P. 1–29. <https://doi.org/10.3390/su12135437>

Piroșcă G. I., Șerban-Oprescu G. L., Badea L., Stanef-Puică M.-R., Valdebenito C. R. Digitalization and Labor Market — A Perspective within the Framework of Pandemic Crisis // Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research. 2021. Vol. 16. Pp. 2843–2857. <https://doi.org/10.3390/jtaer16070156>

Szabó-Szentgróti G., Végvári B., Varga J. Impact of Industry 4.0 and Digitization on Labor Market for 2030-Verification of Keynes' Prediction // Sustainability. 2021. Vol. 13(14). pp. 1–19. <https://doi.org/10.3390/su13147703>

## REFERENCES

Gavrina, E. G. (2017). The influence of the digital economy on the development of the modern labor market. *Scientific research of the Faculty of Economics. Electronic magazine*, 9(4), 28–40. Doi:10.38050/2078-3809-2017-9-4-28-40. (In Russ.)

Koznov, A. B. (2019). The impact of digitalization on the labor market. *International Journal of Humanities and Natural Sciences*, 4(2). (In Russ.)

Maksimova, S. G., Noyanzina, O. E., Omelchenko, D. A. (2017). The model of social exclusion of persons of older age groups in the regions of Siberia. *Successes of gerontology*, 30(4), 579–586. (In Russ.)

Sizova, I. L., Khusyainov, T. M. (2017). Labor and employment in the digital economy:

problems of the Russian labor market. *Bulletin of St. Petersburg University. Sociology*, 10(4), 376–396. (In Russ.)

Berger, T., & Frey, C. (2016). Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work, OECD Social, Employment and Migration. *Working Papers*, 193. doi:10.1787/5jlr068802f7-en.

Bührer, C., Hagist, C. (2017). The effect of digitalization on the Labor Market. In *The Palgrave Handbook of managing continuous business transformation* (pp. 115–137). doi:10.1057/978-1-137-60228-2\_5.

Caliendo, M., Schmidl, R. (2016). Youth unemployment and active labor market policies in Europe. *IZA J Labor Policy*, 5(1). doi:10.1186/s40173-016-0057-x.

Frey, C., Osborne, B., Michael, A. (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114(C), 254–280. doi:10.1016/j.techfore.2016.08.019.

Hat, K., Stoeglehner, G. (2020). Spatial Dimension of the Employment Market Exposition to Digitalisation — The Case of Austria. *Sustainability*, 12(5), 1–29. doi:10.3390/su12051852

Khokhlova M. (2019). Youth Labour Market: European Experience in Russian Context. *World Economy and International Relations*, 63(9), 118–128. doi:10.20542/0131-2227-2019-63-9-118-128.

Kluve, J. (2014). Youth labor market interventions. *IZA World of Labor*, doi: 10.15185/izawol.106.

Kosenchuk, O. V., Kulapov, M. N., Diner, Y. A., Zinich, A. V., Revyakina Yu. N., Adelfinskiy A. O. (2021). Transformation of Education Processes and Preparation of Competencies for the Digital Economy. *International Journal of Criminology and Sociology*, 10, 192–198. Doi:10.6000/1929-4409.2021.10.23.

Larsson, A., Teigland, R. (2019). The digital transformation of labor: Automation, the gig economy and Welfare. *Routledge Studies in Labour Economics*, doi:10.4324/9780429317866.

Maximova, S. G., Omelchenko, D. A., Noyanzina, O. E. (2019). International migration in border regions of Russia: Structural modeling of public attitudes. *RUDN Journal of Sociology*, 19(4), 737–755. doi:10.22363/2313-2272-2019-19-4-737-755.

Novakova, L. (2020). The impact of technology development on the future of the labour market in the Slovak Republic. *Technology in Society*, 62. doi://10.1016/j.techsoc.2020.101256.

Omelchenko, I., Antonova, G., Danilina, M., Popkov, S., Botasheva, L. (2021). Digitalization in the Labor Market in Russia. *SHS Web of Conferences*, doi:10.1051/shsconf/20219301021.

Piątkowski, Marcin J. (2020). Expectations and Challenges in the Labour Market in the Context of Industrial Revolution 4.0. The Agglomeration Method-Based Analysis for Poland and Other EU Member States. *Sustainability*, 12(13), 1–29. doi:10.3390/su12135437.

Piroșcă, G. I., Șerban-Oprescu, G. L., Badea, L., Stanef-Puică, M.-R., Valdebenito C. R. (2021). Digitalization and Labor Market — A Perspective within the Framework of Pandemic Crisis. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 16,

2843–2857. doi:10.3390/jtaer16070156.

Szabó-Szentgróti, G., Végvári, B., Varga, J. (2021). Impact of Industry 4.0 and Digitization on Labor Market for 2030-Verification of Keynes' Prediction. *Sustainability*, 13(14), 1–19. doi:10.3390/su13147703

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT AUTHORS

Алла Владимировна Зинич — канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга Омского государственного аграрного университета, г. Омск, Россия.

Alla V. Zinich — Cand. Sci. (Economics), Associate Professor of the Department of Management and Marketing of Omsk State Agrarian University, Omsk, Russia.

Светлана Геннадьевна Максимова — д-р социол. наук, профессор, заведующий кафедрой социальной и молодежной политики Алтайского государственного университета, г. Барнаул, Россия.

Svetlana G. Maximova — Dr. Sci. (Sociology), Professor, Head of the Department of Social and Youth Policy of the Altai State University, Barnaul, Russia.

Дарья Алексеевна Омельченко — канд. социол. наук, доцент кафедры социальной и молодежной политики Алтайского государственного университета, г. Барнаул, Россия.

Daria A. Omelchenko — Cand. Sci. (Sociology), Associate Professor at the Department of Social and Youth Policy, Institute of Humanities, Altai State University, Barnaul, Russia.

Юлия Николаевна Ревякина — менеджер по связям с общественностью Омского государственного аграрного университета, г. Омск, Россия.

Yulia N. Revyakina — Public Relations Manager of Omsk State Agrarian University, Omsk, Russia.

Статья поступила в редакцию 22.07.2023;  
одобрена после рецензирования 05.09.2023;  
принята к публикации 05.09.2023.

The article was submitted 22.07.2023;  
approved after reviewing 05.09.2023;  
accepted for publication 05.09.2023.