

РАЗДЕЛ III

ПРОБЛЕМЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

УДК: 005.95

Л. С. Арутюнян

*Кузбасский государственный технический университет
им. Т.Ф. Горбачева, Кемерово, Россия*

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА СТРУКТУРУ УПРАВЛЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

научный руководитель: д.ф.н., профессор кафедры истории, философии
и социальных наук Золотухин В.М.

В статье анализируется влияние цифровых технологий на управление и трудовые отношения в организациях. Рассматриваются философско-экономические аспекты цифровизации, изменения в организационных структурах и трудовой деятельности, а также трансформация механизмов занятости и управления персоналом. Особое внимание уделяется правовым аспектам регулирования новых форм занятости в условиях цифровой экономики. Делается вывод о необходимости адаптации правового регулирования и выработки эффективных управленческих стратегий для обеспечения устойчивого развития трудовых отношений.

Ключевые слова: цифровизация, управление, трудовые отношения, организационные структуры, занятость, правовое регулирование, цифровая экономика.

Цифровизация становится определяющим фактором трансформации социально-экономических процессов, включая управление и трудовые отношения в организациях. Интеграция цифровых технологий приводит к изменению организационных структур, повышению гибкости управления и модификации трудовых функций. Автоматизация, искусственный интеллект и алгоритмизация бизнес-процессов создают новые формы взаимодействия между работодателями и работниками [Золотухин, 2005], трансформируют содержание трудовой деятельности [Билюченко, Золотухин, 2019], требования к квалификации персонала и механизмы регулирования занятости [Бельков, Съедина, 2023]. Исследование этих изменений необходимо для адаптации правового регулирования и выработки эффективных стратегий управления в цифровой экономике [Золотухин, 2021; Золотухин, Михайлов, 2023].

Цифровизация представляет собой не только технологическое явление, но и фундаментальную философскую трансформацию, затрагиваю-

щую все сферы человеческой жизни. С философской точки зрения цифровизация влияет на онтологический статус человека и его восприятие реальности [Тимошенко, Тимченко, 2020]. Процесс цифровизации формирует новую электронную культуру, изменяя привычные социальные, экономические и управлеченческие механизмы взаимодействия, а именно в условиях социальной сети, где «акторы (агенты) такой сети не только связаны друг с другом в социальном пространстве, но и осуществляют совместную деятельность ради определенной цели» [Патаракин, 2024, С. 9]. В условиях цифрового общества происходит виртуализация различных аспектов жизни: работа, обучение, потребление, социальные связи переходят в онлайн-пространство.

Цифровая трансформация также влияет на цивилизационные процессы. По мнению В.С. Степина, цифровизация способствует формированию техногенной цивилизации, где развитие науки и технологий становится доминирующим фактором общественного прогресса [Степин, 2005]. Это ведет к существенным изменениям в социальной структуре, включая модификацию традиционных институтов, таких как семья и трудовые отношения.

Современные технологии позволяют автоматизировать многие сферы деятельности, что снижает значимость человеческого труда и порождает вопросы о будущем роли человека в экономической системе. Одновременно цифровизация влечет за собой процесс алгоритмизации бытия, когда принятие решений все больше передается автоматизированным системам, а сам человек становится элементом цифровой среды.

Обратная сторона цифровизации, которая на сегодняшний день остается малоисследованной, заключается в анонимизации пользователей и формировании параллельной виртуальной реальности, где национальные законы и цензура теряют свое влияние. В этом цифровом пространстве человек как субъект права может исчезать, уступая место безличному образу пользователя. Снижение личной ответственности за цифровые действия

становится важной проблемой, требующей философского осмысления [Zolotukhin, Zhukova, 2019; Zolotukhin, Yazevich, Zolotukhina, Kozyreva, 2023]. Таким образом, философский анализ цифровизации позволяет выявить не только ее явные преимущества, но и скрытые угрозы для социального устройства и индивидуальной автономии.

В сфере управления цифровизация представляет собой процесс внедрения цифровых технологий в хозяйственную деятельность, который приводит к изменению традиционных моделей производства, распределения и потребления товаров и услуг. Современные технологии позволяют:

- более эффективно управлять ресурсами;
- оптимизировать логистику;
- повышать производительность труда;
- снижать транзакционные издержки [Хачатурова, 2021].

При этом цифровая экономика выходит за рамки традиционного понимания рынка и формирует новые способы взаимодействия в сфере управления.

Существует несколько подходов к определению цифровой экономики. Классический подход рассматривает цифровую экономику как сферу, основанную на использовании электронных технологий, включая интернет-коммерцию, онлайн-услуги и дистанционные технологии. Расширенный подход охватывает более широкий спектр явлений, таких как искусственный интеллект, блокчейн и другие технологии, которые трансформируют традиционные экономические процессы. Согласно исследованиям Всемирного банка, цифровая экономика способствует росту производительности труда, повышению конкурентоспособности компаний и снижению социального неравенства [Тимошенко, Тимченко, 2020].

Однако цифровизация в сфере управления несет не только позитивные изменения, но и определенные риски. Одним из главных вызовов является сокращение традиционных рабочих мест из-за автоматизации и внедрения технологий искусственного интеллекта. В перспективе это мо-

жет привести к росту безработицы и необходимости поиска новых подходов к регулированию занятости. Также цифровизация финансовой сферы, включая развитие криптовалют и блокчейн-технологий, ставит под вопрос традиционные механизмы денежного обращения и государственного контроля над экономическими процессами.

Современные цифровые технологии оказывают значительное влияние на социально-трудовые отношения, трансформируя их структуру, содержание и механизмы регулирования. Цифровизация приводит к изменению традиционных форм занятости, внедрению новых способов организации трудовой деятельности и актуализации вопросов правового и этического регулирования трудовых отношений.

Эти процессы способствуют расширению сферы социально-трудовых отношений, охватывая не только этап непосредственного выполнения трудовой функции, но и периоды предшествующего профессионального становления и посттрудовой деятельности [Цёхла, Орлова, 2022].

Научная доктрина предлагает два основных подхода к определению социально-трудовых отношений. В первом случае они рассматриваются исключительно в рамках трудового процесса, связанного с заключением и исполнением трудового договора, в рамках которого работник лично выполняет трудовую функцию в соответствии с установленными нормами права. Однако второй подход, предложенный рядом исследователей, предполагает более широкое понимание социально-трудовых отношений, включая в их состав вопросы профессиональной подготовки, адаптации на рынке труда, профессиональной мобильности, а также социального обеспечения и гарантий после завершения трудовой деятельности. Такое понимание отражает современные тенденции, обусловленные цифровыми трансформациями.

В условиях цифровизации существенно меняется предмет социально-трудовых отношений. Появляются новые формы занятости, такие как аутсорсинг, краудсорсинг, фрилансинг и гибридные модели труда, которые

характеризуются гибкостью, удаленной работой и использованием цифровых платформ.

Влияние цифровых технологий на социально-трудовые отношения проявляется также в изменении принципов оценки и мотивации труда. Цифровые системы управления персоналом позволяют автоматизировать процессы подбора кадров, оценки их профессиональных компетенций и эффективности деятельности. Однако использование искусственного интеллекта и алгоритмов в кадровой политике порождает этические и юридические вопросы, касающиеся дискриминации, предвзятости алгоритмов и прозрачности принятия решений.

Важным аспектом цифровизации является изменение структуры занятости и рисков на рынке труда. Автоматизация и внедрение искусственного интеллекта приводят к сокращению традиционных рабочих мест и возникновению новых профессий, требующих высокой квалификации в сфере цифровых технологий. Это обусловливает необходимость адаптации системы образования и профессиональной подготовки к новым требованиям, обеспечивая конкурентоспособность работников на рынке труда. Вместе с тем, цифровизация создает угрозы социального неравенства, поскольку не все категории работников имеют равные возможности для освоения новых цифровых компетенций [Грицкевич, Золотухин, 2005; Красиков, Овчаров, Золотухин, Казаков, Чиран, 2007].

Кроме того, цифровые технологии способствуют расширению контроля за трудовой деятельностью работников [Шишгин, 2024]. Использование систем мониторинга, алгоритмов анализа данных и искусственного интеллекта позволяет работодателям более эффективно управлять рабочими процессами [Дорохотов, 2022]. Однако такие механизмы могут нарушать права работников на личную жизнь и защиту персональных данных.

В связи с этим возникает необходимость в правовом регулировании вопросов цифрового контроля и обеспечения баланса между эффективностью управления трудовыми ресурсами и защитой прав работников.

Цифровые технологии оказывают глубокое влияние на структуру управления и трудовые отношения, способствуя децентрализации принятия решений, увеличению мобильности труда и изменению моделей занятости. Эти процессы требуют модернизации системы управления персоналом, новых подходов к обеспечению прав работников и работодателей, а также адаптации правового регулирования к цифровой реальности. Формирование эффективных механизмов управления и защиты трудовых прав в условиях цифровизации является актуальной проблемой.

Библиографический список

1. Бельков А. В., Съедина Н. В. Гарантийные и компенсационные выплаты в трудовом законодательстве Российской Федерации: теория и практика. // Бизнес. Образование. Право. 2023. – № 4 (65). – С. 220–224.
2. Билюченко Г. С., Золотухин В. М. Социально-экономический и социокультурный аспекты инновационного подхода к управлению мотивацией персонала. // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2019. – Т. 3. № 1 (9). – С. 42–48.
3. Грицкевич Т.И., Золотухин В.М. Толерантность и проблема неопределенности в реформировании современной России. // Вестник Кузбасского государственного технического университета. 2005. – № 5 (50). – С. 114–120.
4. Доброхотов Л.Н. Побочные эффекты цифровизации и их профилактика // Трансформация этической матрицы в цифровую эпоху: материалы науч. онлайн-конф. с междунар. участием / под ред. А.К. Мамедова, И.Н. Чудновской. – М.: МАКС Пресс, 2022. – 202 с. DOI: <https://doi.org/10.29003/m2654.978-5-317-06788-5>.
5. Золотухин В. М. Толерантность в сфере трудовых отношений. // Вестник Кузбасского государственного технического университета. 2005. – № 4-1 (48). – С. 123–127.
6. Золотухин В. М., Семина Д. И., Семина М. И. Социокультурный и аксиологический аспекты экономического поведения человека и реализация его потребностей. // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2020. – Т. 4. — № 1 (13). – С. 47–52.
7. Золотухин В. М. Цифровые коммуникации и социокультурные риски в российской ментальности. / Социальные коммуникации: философские, политические, культурно-исторические измерения: сб. статей II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Кемерово, 2021. – С. 49–54.
8. Золотухин М. В., Михайлов В. Г. Цифровизация экономики: проблемы, тенденции и перспективы. / Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты. Сб. статей магистрантов и преподавателей КузГТУ. – Кемерово, 2023. – С. 420–425.
9. Красиков В.И., Овчаров А.А., Золотухин В.М., Казаков Е.Ф., Чирун С.Н., Востриков К.В. Этюды социальной (культурной) антропологии. – Кемерово, 2007. – 290 с.
10. Патаракин Е. Д. Изучение и моделирование совместной деятельности в сетевых сообществах: монография. – М.: МГПУ, 2024. – 140 с.
11. Степин В. С. На пороге третьей цивилизации // Первое сентября. 2005. – № 76. – С. 1–5.
12. Тимошенко А.А., Тимченко А.В. Цифровизация в понимании философии, права, политологии и экономики: междисциплинарный подход // Российский журнал правовых исследований. 2020. – №2. – С. 35–44.

13. Хачатурова С.С. Цифровая трансформация бизнеса // Modern Economy Success. 2021. – № 6. – С. 197–200.
14. Цёхла С. Ю., Орлова Н. Н. Система социально-трудовых отношений в условиях цифровых трансформаций: структурные компоненты и содержание // Экономическая среда. 2022. – № 1. – С. 78–83.
15. Шишкин Д.С. Эволюция взглядов на роль цифровизации в развитии трудовых отношений и кадровой политики. Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. 2024. – 16(1). – С. 80–103. <https://doi.org/10.38050/2078-3809-2024-16-1-80-103>.
16. Zolotukhin V.M., Zhukova O.I. Man and Transformation of His Socio-Cultural Values in the Ethnic-National Aspect Smart Innovation, Systems and Technologies. 2019. T. 139. C. 772-777.
17. Zolotukhin V., Yazevich M., Zolotukhina N., Kozyreva M. The problems of legal regulation of the environmental policy of the resource-producing region В сборнике: E3S Web of Conferences. International Scientific and Practical Conference “Environmental Risks and Safety in Mechanical Engineering” (ERSME-2023). Rostov-on-Don, 2023. C. 05052.

L. S. Harutyunyan

T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Kemerovo, Russia

THE IMPACT OF DIGITAL TECHNOLOGIES THE MANAGEMENT STRUCTURE AND LABOR RELATIONS IN ORGANIZATIONS

supervisor: D. F. N., Professor of history, philosophy and social Sciences Zolotukhin V. M.

The article analyzes the impact of digital technologies on management and labor relations in organizations. The philosophical and economic aspects of digitalization, changes in organizational structures and work activities, as well as the transformation of employment mechanisms and personnel management are considered. Special attention is paid to the legal aspects of regulating new forms of employment in the digital economy. The conclusion is made about the need to adapt legal regulation and develop effective management strategies to ensure the sustainable development of labor relations.

Keywords: digitalization, management, labor relations, organizational structures, employment, legal regulation, digital economy

Сведения об авторах

АРУТУНЯН ЛИЛИТ САМВЕЛОВНА – магистр (гр. СУм-241) ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева», Институт Экономики и управления г. Кемерово, e-mail: lilit2002ar@gmail.com

ЗОЛОТУХИН ВЛАДИМИР МИХАЙЛОВИЧ (научный руководитель) – доктор философских наук, профессор, Строительный институт, профессор кафедры истории, философии и социальных наук, ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева», г. Кемерово. e-mail: zvm64@mail.ru

Information about the authors

HARUTYUNYAN LILIT SAMVELOVNA – master (CUM-241 class), *T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Institute of Economics and Management, Kemerovo, Russia*, e-mail: lilit2002ar@gmail.com

ZOLOTUKHIN VLADIMIR MIKHAILOVICH supervisor: D. F. N., professor, *T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Construction Institute, professor of history, philosophy and social Sciences*, e-mail: zvm64@mail.ru