

Ценность труда в условиях цифровой трансформации занятости и рынка труда: межпоколенческий разрез

Колесник Е. А.

Тюменский индустриальный университет, г. Тюмень, Российская Федерация; eakolesnik-10@mail.ru

РЕФЕРАТ

На всех этапах формирования и развития общества человеческому труду отводится особая роль — он является главным источником обновления общественных отношений, соразмерно изменяя свою социальную сущность. Цифровизация социально-экономического пространства, которая поступательно занимает место в структуре жизнедеятельности и жизнеобеспечения общества, становится и мощным катализатором трансформационных процессов в сфере занятости и рынке труда. Модификации подтверждена и система ценностей, которая наполняется новым содержанием.

Как показывает анализ исследований, видоизменение ценностей присуще каждому витку развития — это означает, что в соответствующий период в истории возникает иное восприятие ценностей, с новой оценкой всего происходящего. Более того, каждому новому поколению свойственно, наряду с незабываемыми ценностями, формировать иной окрас тех из них, которые проще поддаются видоизменению и в новом виде не претят фундаментальным убеждениям и правилам.

Ценность труда на современном этапе приобретает черты выражения определенной социальной позиции, превращаются в стержень отношения к жизни и социальным ролям в формирующихся в *digital*-социуме жестких протоколах и новых поведенческих стандартах.

Исследование указывает: ценности труда трансформируются не только под воздействием законодательно-правовой инициативы государства, но и благодаря широкому насыщению информационного контента прогнозами, аналитическими выкладками экспертов, примерами действующих проектов, реализованных как в России, так и за рубежом и иными факторами.

В то же время в межпоколенческом разрезе изменение системы ценности труда характеризуется разной степенью влияния и значимости — для молодежи в большей степени, для среднего возраста исходя из значимости труда, достижений и восприятия реальности, для старшего — повсеместная незабываемость сформированных ранее трудовых ценностей.

Ключевые слова: ценности труда, занятость, рынок труда, трансформация, цифровизация, искусственный интеллект, лица среднего и старшего возрастов, молодежь

Для цитирования: Колесник Е. А. Ценность труда в условиях цифровой трансформации занятости и рынка труда: межпоколенческий разрез // Управленческое консультирование. 2022. № 8. С. 82–93.

The Value of Labor in the Context of Digital Transformation of Employment and the Labor Market: An Intergenerational Cross-Section

Elena A. Kolesnik

Industrial University of Tyumen, Tyumen, Russian Federation; eakolesnik-10@mail.ru

ABSTRACT

At all stages of the formation and development of society, human labor plays a special role — it is the main source of renewal of social relations, proportionally changing its social essence. Digitalization of the socio-economic space, which progressively occupies a place in the struc-

ture of life and life support of society, is also becoming a powerful catalyst for transformational processes in the field of employment and the labor market. The value system is also subject to modification, which is filled with new content.

As the analysis of research shows, the modification of values is inherent in every turn of development — this means that in the corresponding period in history there is a different perception of values, with a new assessment of everything that is happening. Moreover, it is characteristic of each new generation, along with unshakable values, to form a different color of those of them that are easier to modify and in a new form do not abhor fundamental beliefs and rules.

The values of work at the present stage acquire the features of expressing a certain social position, turns into the core of the attitude to life and social roles in the rigid protocols and new behavioral standards that are being formed in the digital society.

The study indicates that the values of labor are transformed not only under the influence of the legislative and legal initiative of the state, but also due to the wide saturation of information content with forecasts, analytical calculations of experts, examples of existing projects implemented both in Russia and abroad, and other factors.

At the same time, in the intergenerational context, the change in the system of labor values is characterized by varying degrees of influence and significance — for young people to a greater extent, for middle age, based on the importance of labor, achievements and perception of reality, for older people — the ubiquitous inviolability of previously formed labor values.

Keywords: labor values, employment, labor market, transformation, digitalization, artificial intelligence, middle-aged and older persons, youth

For citing: Kolesnik E. A. The value of labor in the context of digital transformation of employment and the labor market: an intergenerational cross-section // Administrative consulting. 2022. N 8. P. 82–93.

Введение

Цифровизация социально-экономического пространства как бы незаметно, но стремительно входит в повседневную жизнь и рабочее пространство. Она не только облегчает и обогащает жизнь, но и дает человеку возможность развивать и усовершенствовать свои цифровые навыки, формировать иные формы межличностного и трудового взаимодействия, усовершенствовать трудовой потенциал в онлайн-пространстве.

Перечисленное является лишь небольшой толикой того, что уже сегодня приносит в сферу занятости цифровизация. Отечественные и зарубежные исследователи сходятся во мнении, что «основное влияние технологической эры еще впереди и оно в основном остается неопределенным до довольно высокой степени» [18], а ее последствия окажут действенное влияние на всю систему производства и оказания услуг, производственных и социально-трудовых отношений.

В. П. Тугаринов писал: «Ценности — это то, что нужно людям для удовлетворения потребностей и интересов, а также идеи и их побуждения в качестве нормы, цели и идеала» [13, с. 271]. При этом ценность труда, имея исторический характер, «зависит от экономики, социальной структуры, политики и идеологии» [8, с. 79]. Например, исследование ценности труда молодых рабочих, проведенного в 1976 г. уральскими социологами М. Т. Иовчуком, Л. Н. Коганом и Ю. Е. Волковым, показало «заметный сдвиг у современных рабочих в сторону сбалансированного интереса и к содержанию работы, и к материальному вознаграждению» [6, с. 30].

В ценностных установках жителей разных стран мира в последние десятилетия XX в. формируется примат собственного выбора и самовыражения, которое «распространяется на все основные сферы жизни людей, способствуя изменению ... мотивации к труду» [4]. Эти изменения носят всемирный характер и в крайней степени зависимы от социально-экономического развития стран [10, с. 189; 17].

На рис. 1 представлены подходы к рассмотрению межпоколенческой трансформации трудовых ценностей некоторых российских авторов.

Цифровая эпоха и порождаемая ею экономика нового типа способствуют формированию иных форм взаимодействия и взаимосвязи среди людей, предприятий и учреждений. Это создает основу для развития новых социокоммуникативных и социокультурных связей, влияющих на систему ценностей человека вообще и на трудовые ценности в частности. Следовательно, на современном этапе развития, труд как ценность человеческой деятельности приобретает черты выражения определенной социальной позиции, превращается в стержень отношения к жизни и социальным ролям в формирующихся в *digital*-социуме жестких протоколах и новых поведенческих стандартах.

В связи с вышеперечисленным рассмотрение темы исследования определяет ее актуальность, так как рынок труда как лакмусовая бумажка проявляет истинную природу настоящих и предстоящих трансформаций, экстраполируясь на систему межпоколенческой ценности труда. Цель заключается в обосновании изменений ценностной роли труда в жизнедеятельности поколений, формируемых влиянием цифровой трансформации занятости и рынка труда. Задачи заключаются в определении наиболее значимых факторов, влияющих на видоизменение понимания

Яковлева Т. И.:	Ярычев Н. У.:	Удалова Е. С.:
преемственность ценностей не обеспечивается, происходит смена иерархий ценностей у молодого поколения	социальные перемены обуславливают необходимость возникновения новой системы ценностных ориентаций	отношение к труду — важнейший фактор профессионального самоопределения
ценностная дезориентация формирует в молодежной среде подавление значения ценностей в обеспечении социальной стабильности	на дифференциацию ценностей влияют такие социальные феномены, как социальная нестабильность, неравенство, безработица, этнические и религиозные различия	человеком определяется прежде всего не профессия, а содержание, которое данная профессия предполагает
во взрослой среде система ценностей служит неким «фильтром», выполняющая защитные функции и обеспечивая предсказуемость действий и поведения	в иерархии ценностей — традиционные ценности выше у старшего поколения, чем у молодых	доминирование в системе трудовых ценностей конкретного полезного результата

Рис 1. Подходы к рассмотрению межпоколенческой трансформации трудовых ценностей
Fig. 1. Approaches to the consideration of intergenerational transformation of labor values

Источник: обобщено автором по [14; 15; 16].

ценности труда (в общевековом разрезе); в изучении существующих научных подходов к условиям, способствующим изменению ценности труда; в раскрытии трансформирующей роли цифровизации, способствующей модификации трудовых ценностей населения в возрастной категории от 18 лет.

Материалы и методы

Анализ системы трудовых ценностей в межпоколенческом разрезе основывался на применении опросных методов и возрастной градации поколений (молодежь (18–29 лет), лиц среднего (30–54) и старшего возрастов (от 55 лет и старше)). В опросе приняло участие 385 респондентов одного из регионов России (Тюменской области, включая ХМАО и ЯНАО). На рис. 2 представлено распределение респондентов по возрасту, категории персонала и выполняемым ими функциям. Допустимая погрешность составила 5%.

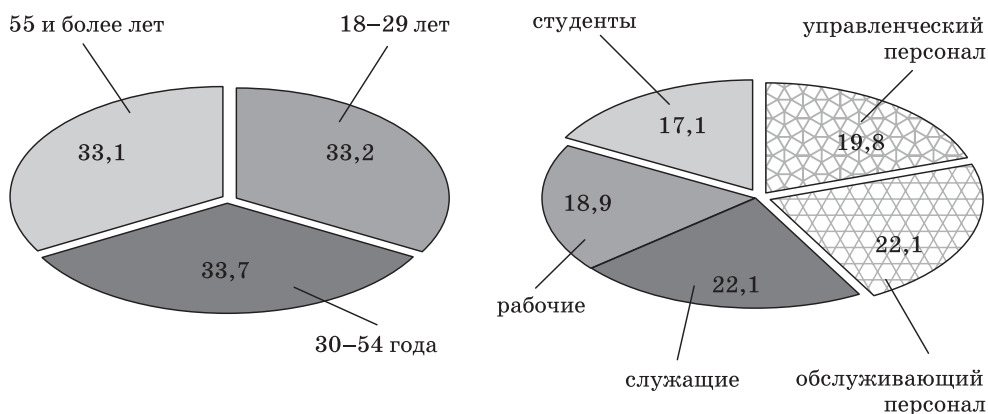


Рис. 2. Распределение респондентов по возрасту, категории персонала и выполняемым ими функциям, %

Fig. 2. Distribution of respondents by age, category of personnel and functions performed by them, %

Источник: составлено автором по результатам собственного исследования.

Результаты и обсуждение

Труд и занятость — два тесно связанных между собой понятия, которые на рубеже веков вписывались в присущую определенной эпохе систему ценностей и пониманий роли, значимости труда в формировании богатства; в вопросах труда полностью отображают преобладающую в каждом историко-культурном периоде систему отношений и взглядов на то, что представляет собой труд, как он влияет на качество и степень удовлетворения запросов общества и какую роль он играет в жизни человека.

На протяжении многих столетий мыслителями и философами, богословами и учеными формировалось понимание труда как основы создания общественных благ. В целом теолого-философская мысль в течение многих столетий являлась одним из фундаментальных оснований общественного прогресса, развития культуры, норм, правил и ценностей. Что, с одной стороны, отражало бытующие парадигмы в том числе и в отношении ценности труда, а с другой, позволяло вырабатывать и формировать предпосылки для предстоящих изменений — развития общественных отношений, трансформации сознания самих людей и др.

Не вдаваясь в более глубокий анализ ценности труда в общевековом разрезе, лишь представим некоторые аспекты генезиса данного понятия (см. табл. 1).

Эволюционные преобразования средств производства и производственных отношений влияли и на эволюционирование понимания ценности труда. В каждую эпоху система трудовых ценностей формировала мировоззрение и закладывалась в общественном сознании, обусловленном «разнообразными экономическими и социально-политическими, психологическими факторами» [12, с. 32]. Для человека наличие системы ценностей является неким базисом, определяющим его связь с миром, так как именно ценности отображают относительно «устойчивое, социально обусловленное избирательное отношение человека к совокупности материальных и духовных общественных благ» [7, с. 143].

Таблица 1

Эволюция понимания ценности труда: некоторые аспекты

Table 1. The evolution of the understanding of the value of work: some aspects

Ценность труда в античности:	<ul style="list-style-type: none"> • общество невысоко воспринимало ценность труда; • труд не рассматривался как благодать; • физический труд — удел людей низкого и неблагородного происхождения.
Ценность труда в средневековом обществе:	<ul style="list-style-type: none"> • ценностное отношение к труду являлось амбивалентным; • материальный труд считался занятием богоугодным, но не приводящим к благочестию и спасению души; • табуирование и презрительное отношение к некоторым видам труда (мясники, прачки, ростовщики и др.); • лень относилась к одному из грехов христианской морали; • труд оценивался с точки зрения сакральных религиозных ценностей и сословной иерархии.
Ценность труда в эпоху Возрождения:	<ul style="list-style-type: none"> • ценность приобрел интеллектуальный труд по созданию произведений светской духовной культуры, особенно художественной; • начинает утверждаться не только необходимость, но и ценность, почетность труда; • приобретают ценность те виды деятельности, которые связаны с общественным, политическим и интеллектуальным трудом.
Ценность труда в период Реформации:	<ul style="list-style-type: none"> • отношение к труду утверждается в качестве ценности; • труд становится самоцелью и призванием; • возможность спасения через труд коренным образом меняет мировоззренческую оценку труда; • высоко оценивался только тот труд, который обеспечивал достижение личного успеха; • трудолюбие вошло в систему ценностей протестантизма.
Ценность труда при капитализме:	<ul style="list-style-type: none"> • утверждается утилитарно-социальная ценность труда; • сущность труда состоит в продаже рабочей силы или превращения рабочей силы в товар; • рабочие своим трудом создают прибавочную ценность, которая, являясь неоплаченным продуктом труда, присваивается капиталистом в виде прибыли; • рабочие предоставляют свой труд согласно ценности рабочей силы.

Источник: обобщено автором.

В. С. Библер раскрывает иную сторону ценностей. Он говорит, что они «представляют собой мир, принятый и выстраданный, при этом зачастую неосознаваемый человеком вообще» [1]. С данным тезисом сложно не согласиться, ведь общественно-политической и экономической системами, обществом с бытующими в нем нормами, правилами и социальными стандартами как бы невидимой нитью «выстраивается» система ценностей как для нового молодого поколения, так и постепенно трансформируется для более зрелого. Она «не воспринимается органами чувств и приборами» [2, с. 325], при этом каждый человек уверенно определяет ее важность и наибольшую значимость. «В человеке есть сердцевина, как бы фокус, из которого бьет самородный ключ» [11, с. 12], писал еще в XIX в. общественный деятель и философ Ю. Ф. Самарин, пытаясь объяснить законы материального мира и места человека в нем.

Сложность и динамичность человеческой жизни отображается на всей системе ценностей. Это находит отражение в широком диапазоне ценностных ориентаций, в том числе и на уровне отношения к труду и его ценности. Что особо становится актуальным на современном этапе цифровой трансформации социально-экономического пространства страны и ее регионов.

В теоретических работах российских исследователей находим разность взглядов на проблему исследования. И. А. Евдокимов указывает на «практически полное отсутствие признания важности человеческого труда как ценности» [3, с. 178–179]. Результатом становится нейтрализация самих условий для жизни, которые бы позволяли «трудящемуся наполнить бытие насыщенным содержанием» [там же]. М. А. Назарова причину этого видит в широком распространении науки и техники, которые уже сегодня управляют миром, сознанием и действиями людей. Научой и техникой постепенно формируются условия для ограждения человеческого «познания от личных пристрастий, ценностных предпочтений и интересов» [9, с. 15], создавая отрыв не только «от личностного начала, но и от фундаментальных ориентаций на познание сути бытия, совершенствования разума» [9, с. 15]. Безусловно, данные утверждения вызывают научную полемику и требуют более глубокой аргументации. Ведь цифровая трансформация подразумевает под собой интенсификацию и обогащение труда, переориентацию человека на развитие своего потенциала и получение новых знаний в течение всей жизни, что никак не указывает на тенденцию к дегуманизации труда, которая вытравливает ценность труда для человека и общества. Поэтому вряд ли представляется возможным говорить о дегуманизации труда применительно к цифровизации.

В. Л. Иноземцев отмечает, что благодаря прогрессу происходит видоизменение человека через пересмотр самого себя и своего места в окружающей действительности. Он также говорит, что прогресс изменяет не только ценностные ориентиры, но и мотивационное поле личности, выводя «совершенствование своего личностного потенциала» [5] в первостепенные мотивы деятельности. Продолжая свои рассуждения, констатирует, что именно изменение мотивационной структуры человека и минимизация первостепенности материального удовлетворения создают основу для развития производства знаний. В современном обществе именно развитие знаний является основополагающей основой создания богатства.

Е. С. Удалова подчеркивает, что за последние десятилетия западноевропейская и американская культуры существенно повлияли на переосмысление в российском социуме ценности труда. Ею выделяется польза и выгода, которые имеют особую значимость и распространяются на ценность и трудовую деятельность, и на профессиональную сферу. Эти ценности действуют «не только на личностном уровне, но и на общественном» [14, с. 85], выполняя задачу удовлетворения в обществе запроса на профессии. Таким образом, трудовые ценности, развиваясь, приобретают значимость в процессах модернизации общества, формировании новой

социальной динамики. Наряду с материальным прогрессом происходит трансформация роли труда в социальной структуре россиян вообще и ценности труда в частности.

Проведенное автором исследование указывает на преобразование ценности труда ввиду не только происходящих и планируемых цифровых трансформаций регионов, отраслей, предприятий и т. д., но и под влиянием широкого информированного потока, которые интенсивно насыщают информационный контент прогнозами, мнениями экспертов и иными аналитическими текстами, выкладками, примерами действующих проектов, реализованных как в России, так и за рубежом. Подстегивает эволюцию трудовых ценностей законодательно-правовая инициатива государства и стратегические приоритеты регионального развития.

На рис. 3 представлена группировка факторов, имеющих наибольший вес в структуре трудовых ценностей населения Тюменской области.

Исследование указало на то, что, несмотря на возрастающую значимость в экономике Тюменской области информационно-коммуникационных технологий, цифровых сервисов и др., все же в структуре трудовых ценностей ведущее место занимает превалирование приверженности экономически привлекательных отраслей с достаточно хорошей социальной программой. Из чего следует, что большинство респондентов придают своей личности высокое значение, а место трудореализации выступает неким мерилом и личной значимости, и ценности труда. В связи с этим, тезис, высказанный Д. Н. Меньщиковым, о том, что ценность труда для современного российского общества «прагматизируется, ценится высокооплачиваемый труд» [8, с. 79] сохраняет свою актуальность.

Опрос показал, что место отрасли в структуре экономики региона является приоритетом для молодежи (27,4%) и лиц среднего возраста (29,1%), в меньшей степени для старшего поколения (16,9%). Для мужчин этот показатель в большей степени важен, чем для женщин (39,1 и 22,4% соответственно).

Участники опроса отметили высокую привлекательность тех отраслей, которые имеют значительные перспективы развития, в том числе цифровую трансформацию, роботизацию и интеллектуализацию производства. 25,3% респондентов уверены в повышении престижности тех отраслей, где большая часть человеческого труда связана с ручной работой. Это даст возможность вести эффективный бизнес. 37,5% заявили, что люди не понимают или не хотят понимать смысла изменений в своей

Отраслевые факторы	Личностные факторы	Организационно-технические факторы
<ul style="list-style-type: none"> • место отрасли в структуре экономики региона; • перспективы развития отрасли; • имидж отрасли. 	<ul style="list-style-type: none"> • уровень оплаты труда и наличие социального пакета; • уровень социальной защиты работников; • уровень безопасности труда; • перспективы карьерного роста. 	<ul style="list-style-type: none"> • интеллектуализация труда; • низкая текучесть рабочей силы; • наличие программ профобучения и профпереподготовки

Рис. 3. Наиболее значимые факторы в структуре трудовых ценностей респондентов на примере Тюменской области

Fig. 3. The most significant factors in the structure of respondents' labor values on the example of the Tyumen region

Источник: составлено автором по результатам собственного исследования.

работе. Многими отмечается, что ценность рабочего места утратит свою привлекательность, в том числе и из-за того, что выполняемые функции будут заменены роботами (12%). Иные респонденты, напротив, отметили новое развитие трудовой ценности «обогащение деятельности» и формирование трудовых функций под влиянием внедрения цифровых технологий (25,2% из них 54,3% мужчин, 34,6% женщин и 11,1% — затруднились ответить). На рис. 4 и в табл. 2 представлен ответ на вопрос «На каких ценностях трудовой деятельности больше всего отразится цифровизация и внедрение искусственного интеллекта (далее — ИИ)?» по возрасту, категориям персонала и выполняемым ими функциям.

Несмотря на то что 22,2% высказывается тревога возможной потери работы, 37,4% респондентов все же уверены, что в ближайшей перспективе их будет сложно заменить, 27,5% — что процесс цифровой трансформации — это длительный процесс, в связи с чем у них будет возможность получить дополнительные компетенции и развить необходимые навыки для удовлетворения нужд цифрового производства, сервиса и т. д.; 12,9% уверены, что предприятия, организации и учреждения сами позаботятся об обучении своего наличествующего персонала.

Такие личностные факторы, как уровень оплаты труда и наличие социального пакета, социальная защита и безопасность труда, остаются очень значимыми ценностями, поскольку они остаются достаточно привлекательными для респондентов. Эти ценности способны удерживать не только позитивный настрой работников, но и быть стимулами к повышению производительности и обретению профессионализма в соответствии растущих производственных стандартов.

Среди личностных факторов молодежи ценностью является карьерный рост в выбранной сфере деятельности (65,9%: из них мужчин 53,9%, женщин — 46,1%). При этом примечательно, что в понятие карьера молодежью вкладывается в первую очередь достижение успешного положения в обществе (23,7%). Личность, которая достигла цели, вызывает восхищение и желание следовать за ней. В связи с этим ими рассматриваются альтернативные варианты карьерных достижений, которые не имеют отношение к специальности.

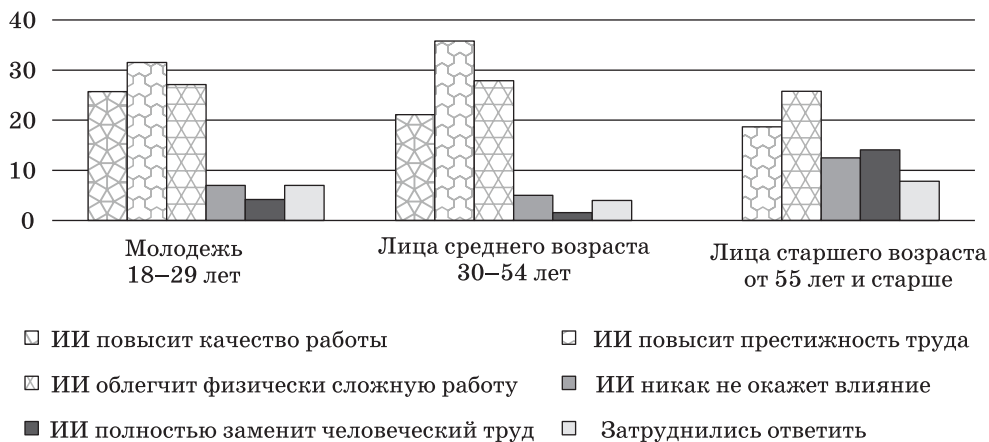


Рис. 4. Ответ на вопрос «На каких ценностях трудовой деятельности больше всего отразится цифровизация и внедрение ИИ?» согласно возрастной градации
Fig. 4. The answer to the question «Which work values will be most affected by digitalization and the introduction of AI?» by age gradation

Источник: составлено автором по результатам собственного исследования.

Ответ на вопрос «На каких ценностях трудовой деятельности больше всего отразится цифровизация и внедрение ИИ?» по категориям персонала и выполняемым ими функциям

Table. The answer to the question «Which work values will be most affected by digitalization and the introduction of AI?» by categories of personnel and functions performed by them

	ИИ повысит качество работы	ИИ повысит престиж- ность труда	ИИ облегчит физически сложную работу	ИИ никак не окажет влияние	ИИ полностью заменит человече- ский труд	Затрудни- лись ответить
Рабочие	27	30	14	7	15	7
Служащие	21	23	31	4	13	8
Обслуживаю- щий персонал	15	15	15	22	15	18
Управленче- ский персонал	35	38	6	5	14	2

Источник: составлено автором по результатам собственного исследования.

Во-вторых, карьера как самореализация в предпринимательской деятельности является также актуальной среди молодежи (18,9%). В то же время предпринимательство многими ассоциируется не с созданием и развитием разного рода предприятий, а с формированием рабочего места для себя, зачастую в виде фриланса, самозанятости, платформенной занятости и иных видов с гибким графиком, возможностью удаленной работы и, конечно же, достойной оплатой труда. Традиционные виды бизнеса привлекательны для небольшого числа респондентов (8,3%).

В-третьих, классического понимания карьеры как продвижения по служебной лестнице придерживаются 49,1% респондентов. Это говорит о устойчивости и прочности представления о карьере как таковой.

Таким образом, несмотря на разнородность молодежной среды и существующую разность взглядов на ценность карьеры, уже имеет место процесс ее трансформации, подогреваемая возможностями, которые предоставляет сегодня цифровизация. В то же время модифицированность понимания социального статуса еще не укоренилась в сознании большинства.

В возрастной группе 30–54 года и 55 лет и старше ценность карьерного роста значительно ниже (29,9 и 4,2% соответственно), так как эта группа респондентов уже имеют определенный профессиональный уровень и добились желаемого положения в выбранной сфере деятельности. Для лиц среднего возраста значимость имеют закрепление и развитие достигнутых позиций, а для старшего — управление накопленным профессиональным опытом и переход на иной круг служебных обязанностей.

Следовательно, в каждой возрастной группе существует своя внутренняя иерархия и понимание карьеры как трудовой ценности. Развитие карьеры сопряжено с определенными жизненными ценностями, которые у одного человека могут меняться в соответствии с требованиями времени, а у другого остаются неизменными или колеблющимися в течение всей жизни.

Выводы и рекомендации

1. Цифровизацией экономики формируются новые условия для жизнедеятельности общества в целом: появляются новые возможности, новые инструменты, новые

модели. Все это приводит к тому, что цифровые изменения в экономике становятся более значимыми, чем изменения традиционные. В этом смысле цифровая трансформация экономики означает переход от традиционных моделей к цифровым.

В настоящее время в России активно развивается цифровизация экономики. Это связано с тем, что в рамках цифровизации экономики формируется новая модель экономического роста, основанного на использовании цифровых технологий. В то же время для того, чтобы цифровизация была успешной, необходимо наличие высококвалифицированных кадров, которые будут задействованы в этой сфере.

2. Несмотря на то что цифровизация предоставляет широкие возможности профессионального развития и гибкой трудореализации, ею формируются особые условия, вследствие которых современное общество переживает переоценку ценностей. Однако это влияние не носит революционный характер, трудовые ценности не меняются, а, скорее, трансформируются. Сложность и динамичность среды позволяет людям формировать представление о настоящем и будущем, соразмерно трансформируя и систему трудовых ценностей. В связи с этим, ценностное многообразие приобретает форму спектра, насыщенного характерными для каждой из представленных в нем координат собственным смыслом.

3. В современных условиях цифровой трансформации и повышения социальной мобильности отношение к труду как к высоко значимой категории представляет собой эталон и критерий социальной успешности. При этом образ будущего вступающего в жизнь поколения (18–29 лет) оказывает большее влияние на всю систему трудовых ценностей. В среднем возрасте (30–54 года) система трудовых ценностей также подвержена трансформации, исходя из окружающей человека реальности и личностно значимых достижений. В старшем же (55 и более лет) превалирует прагматизм и критическое отношение к изменяющемуся в мире порядку вещей, что и отражается на повсеместной незыблемости сформированных ранее трудовых ценностей.

4. В то же время стержневыми остаются именно те фундаментальные ценности, которые являются базовыми и формирующими отношение ко всем сферам человеческой жизнедеятельности и в условиях переоценки или разрушения они все же остаются наиболее стабильными. Традиционные трудовые ценности хоть и подвергаются трансформации, но цифровизационное влияние пока не настолько существенно.

Литература

1. Библер В. С. Нравственность. Культура. Современность: философские размышления о жизненных проблемах. М. : Знание. 1990.
2. Дробницкий О. Г. Мир оживших предметов: проблема ценности и марксистская философия. М. : Политиздат, 1967.
3. Евдокимов И. А. Об актуальности марксизма в изучении труда // Теоретическая экономика. 2018. № 3 (45). С. 173–180 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ystu.ru/files/theoretical-economics/3-2018.pdf> (дата обращения: 28.02.2022).
4. Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия: Последовательность человеческого развития. М. : Новое издательство, 2011.
5. Иноземцев В. Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы [Электронный ресурс]. URL: <http://filosof.historic.ru/books/item/f00/s00/z0000946/index.shtml> (дата обращения: 01.02.2022).
6. Кравченко А. И. Труд как первая жизненная потребность: идеологическая заданность и объективная реальность // Социология. 2019. № 4. С. 27–50 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trud-kak-pervaya-zhiznennaya-potrebnost-ideologicheskaya-zadannost-i-obektivnaya-realnost> (дата обращения: 01.03.2022).
7. Кравченко В. И., Хункай Ч. Формирование социокультурных ценностей и ориентиров молодежи // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Сер.: Социальные

- науки. 2007. № 2. С. 143–147 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-sotsiokulturnyh-tsennostey-i-orientirov-molodezhi> (дата обращения: 02.02.2022).
8. *Меньшиков Д. Н.* Труд как ценность // Ценности и нормы в потоке времени : материалы VI Международной научной конференции, Курган, 9–10 апреля 2015 года / Б. С. Шалютин (отв. редактор). Курган : Курганский государственный университет, 2015. С. 78–79.
 9. *Назарова М. А.* Гуманизация общества и гуманитаризация естественно-научного образования в условиях информационно-коммуникативной культуры : автореф. дис. ... канд. филос. наук: 09.00.11. Новосибирск, 2007.
 10. *Осипова Л. Б., Колесник Е. А., Горева О. М.* Инфраструктурная поддержка развития молодежного сегмента регионального рынка труда // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2018. Т. 11. № 2. С. 175–191. DOI: 10.15838/esc.2018.2.56.12.
 11. *Очерки о Ю. Ф. Самарине* [Электронный ресурс]. URL: <https://shchedrovitskiy.com/wp-content/uploads/samarin-yuri-fyodorovich.pdf> (дата обращения: 01.02.2022).
 12. *Темирбекова Ж. А., Смирнова Е. В.* Трудовые ценности: генезис и эволюция взглядов // Вестник КазНУ. Сер. экономическая. 2014. № 5 (105). С. 30–37.
 13. *Тугаринов В. П.* Избранные философские труды. Л., 1998.
 14. *Удалова Е. С.* Ценность труда и трудовые ценности как фактор профессионального самоопределения личности // Известия ПГПУ им. В. Г. Белинского. 2011. № 23. С. 83–85.
 15. *Яковлева Т. И.* Проблема ценностной дезориентации молодежи в свете комплексной трансформации российского общества // Система ценностей современного общества. 2010. № 10–2. С. 253–256.
 16. *Ярычев Н. У.* Система ценностных ориентаций в разрезе поколений // Евразийский научный журнал. 2016. № 6. С. 52–55.
 17. *Kolesnik E. A., Pavlova L. L., Koltunov A. L.* The Indigenous Small Peoples of the Russian Arctic: Gender Inequality // Space and Culture. India. 2018. Vol. 6. N 4. P. 57–65.
 18. *Walwei U.* Digitalization and structural labor market problems: The case of Germany // ILO Research Paper. 2016. N 17.

Об авторе:

Колесник Елена Андреевна, доцент Тюменского индустриального университета (г. Тюмень, Российская Федерация), докторант Омского государственного университета им. Ф. М. Достоевского, кандидат экономических наук, доцент; eakolesnik-10@mail.ru

References

1. Bybler V. S. Morality. Culture. Modernity: philosophical reflections on life problems. Moscow: Znanie, 1990 (in Rus).
2. Drobnitsky O. G. The world of revived objects: the problem of value and Marxist philosophy. M. : Politizdat. 1967 (in Rus).
3. Evdokimov I. A. On the relevance of Marxism in the study of labor // Theoretical economics [Teoreticheskaya ekonomika]. 2018. N 3 (45). P. 173–180 [Electronic source]. URL: <https://www.ystu.ru/files/theoretical-economics/3-2018.pdf> (accessed: 02.28.2022) (in Rus).
4. Inglehart R., Welzel K. Modernization, cultural changes and democracy: The sequence of human development. Moscow: New Publishing House, 2011 (in Rus).
5. Inozemtsev V. L. Modern post-industrial society: nature, contradictions, prospects [Electronic source]. URL: <http://filosof.historic.ru/books/item/f00/s00/z0000946/index.shtml> (accessed: 01.02.2022) (in Rus).
6. Kravchenko A. I. Labor as the first vital need: ideological task and objective reality // Sociology [Sociologiya]. 2019. N 4. P. 27–50 [Electronic source]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trud-kak-pervaya-zhiznennaya-potrebnost-ideologicheskaya-zadannost-i-obektivnaya-realnost> (accessed: 01.03.2022) (in Rus).
7. Kravchenko V. I., Hunkai Ch. Formation of socio-cultural values and orientations of youth // Bulletin of the Nizhny Novgorod University named after N. I. Lobachevsky. Ser.: Social Sciences [Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo. Ser.: Social'nyenauki]. 2007. N 2. P. 143–147 [Electronic source]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-sotsiokulturnyh-tsennostey-i-orientirov-molodezhi> (accessed: 02.02.2022) (in Rus).
8. Menshchikov D. N. Labor as value // Values and norms in the flow of time. Materials of the VI International Scientific Conference. Kurgan. April 09–10, 2015 / B. S. Shalyutin (editor-in-chief). Kurgan, 2015. P. 78–79 (in Rus).

9. Nazarova M. A. Humanization of society and humanitarization of natural science education in the context of information and communication culture. Dissertation abstract. Novosibirsk, 2007 (in Rus).
10. Osipova L. B., Kolesnik E. A., Goreva O. M. Infrastructural support for the development of the youth segment of the regional labor market // Economic and social changes: facts, trends, forecast [Ekonomicheskie i social'nye peremeny: fakty, tendencii, prognoz]. 2018. Vol. 11. N 2. P. 175–191. DOI: 10.15838/esc.2018.2.56.12 (in Rus).
11. Essays on Yu. F. Samarin [Electronic source]. URL: <https://shchedrovitskiy.com/wp-content/uploads/samarin-yuri-fyodorovich.pdf> (accessed: 01.02.2022) (in Rus).
12. Temirbekova Zh. A., Smirnova E. V. Labor values: genesis and evolution of views // Bulletin of the KazNU. The series is economic [Vestnik KazNU. Ser. ekonomicheskaya]. 2014. N 5 (105). P. 30–37 (in Rus).
13. Tugarinov V. P. Selected philosophical works. L., 1998 (in Rus).
14. Udalova E. S. The value of labor and labor values as a factor of professional self-determination of the individual // Izvestiya PGPU named after V. G. Belinsky [Izvestiya PGPU im. V. G. Belinskogo]. 2011. N 23. P. 83–85 (in Rus).
15. Yakovleva T. I. The problem of value disorientation of youth in the light of the complex transformation of Russian society // The value system of modern society [Sistema cennostej sovremennogo obshchestva]. 2010. N 10–2. P. 253–256 (in Rus).
16. Yarychev N. U. System of value orientations in the context of generations // Eurasian Scientific Journal [Evrazijskij nauchnyj zhurnal]. 2016. N 6. P. 52–55 (in Rus).
17. Kolesnik E. A., Pavlova L. L., Koltunov A. L. The Indigenous Small Peoples of the Russian Arctic: Gender Inequality // Space and Culture. India. 2018. Vol. 6. N 4. P. 57–65.
18. Walwei U. Digitalization and structural labor market problems: The case of Germany // ILO Research Paper. 2016. N 17.

About the author:

Elena A. Kolesnik, Associate Professor of Industrial University of Tyumen (Tyumen, Russian Federation), Doctoral student of Omsk State University named after F. M. Dostoevsky, PhD in Economics; eakolesnik-10@mail.ru