



# приоритет2030<sup>+</sup>

Научные редакторы

**С.Ю. Рощин**

**Л.И. Смирных**

## ВЫБОР И УСПЕШНОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

**6 том доклада**

«Глобальный ландшафт исследований и перспективных разработок в области укрепления человека»

# **ВЫБОР И УСПЕШНОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА**

**Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ)**

Стратегический проект «Успех и самостоятельность  
человека в меняющемся мире»

# **ВЫБОР И УСПЕШНОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА**

## **6 том доклада**

«Глобальный ландшафт исследований и перспективных разработок  
в области укрепления человека»

**Научные редакторы**

**С.Ю. Рощин**

**Л.И. Смирных**



**приоритет2030<sup>^</sup>**

Электронное издательство «Эгитас»  
Москва, 2022

УДК 331.5, 37  
ББК 65.240.5  
С50

#### Научные редакторы

*Рощин Сергей Юрьевич*, заведующий лабораторией исследований рынка труда, проректор НИУ ВШЭ.

*Смирных Лариса Ивановна*, заместитель заведующего лабораторией исследований рынка труда, профессор факультета экономических наук НИУ ВШЭ.

#### Автор

*Смирных Лариса Ивановна*, заместитель заведующего лабораторией исследований рынка труда, профессор факультета экономических наук НИУ ВШЭ, Москва.

#### Рецензент

*Терентьев Евгений Андреевич*, директор Института образования НИУ ВШЭ, кандидат социологических наук.

ISBN 978-0-3694-0896-9 (серия)  
ISBN 978-0-3694-0903-4 (том)

© Национальный  
исследовательский университет  
«Высшая школа экономики»,  
Институт образования, 2022

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>Введение .....</b>	<b>5</b>
<b>1. Модели поведения и выбор индивидов на рынке труда .....</b>	<b>8</b>
1.1. Предложение труда и поиск работы .....	8
1.2. Карьера работников и эффект «ловушки» .....	12
1.3. Выбор между стабильной занятостью и трудовой мобильностью .....	15
1.4. Эффективность увольнений .....	16
<b>2. Возможности и риски индивидов на рынке труда в условиях цифровизации .....</b>	<b>18</b>
2.1. Возможности и риски цифровизации.....	19
2.2. Эффекты автоматизации и оцифровки .....	24
2.3. Платформенная занятость .....	25
<b>3. Удовлетворенность работой как показатель успешности в условиях цифровых трансформаций.....</b>	<b>28</b>
3.1. Подходы к определению удовлетворенности работой .....	28
3.2. Механизмы влияния цифровизации на удовлетворенность работой .....	30
3.3. Уровень квалификации и удовлетворенность работой.....	32
3.4. Нестандартная занятость и удовлетворенность работой .....	33
<b>Заключение .....</b>	<b>37</b>
<b>Список использованной литературы .....</b>	<b>42</b>

## ВВЕДЕНИЕ

В условиях роста конкуренции на международных рынках повышается роль интеллектуальной собственности и человеческого капитала. Формирование человеческого капитала индивидов происходит в течение всей жизни. Для этого на рынке труда индивидами осуществляются несколько последовательных выборов. Они принимают решение о выходе на рынок труда и количестве часов работы, по поводу поиска и выбора подходящего места работы, условий и видов занятости, об увольнении и смене места работы (профессии).

Осуществляемый индивидами выбор базируется на максимизации их функции полезности и происходит путем сравнения выгод и издержек каждого из альтернативных и доступных для них решений. На осуществление выбора оказывают влияние социально-демографические характеристики индивидов. В этой связи одни индивиды готовы работать неполный рабочий день, а другие ищут место работы с полной занятостью. Для одних из них приоритетным является занятость на обучающих предприятиях, а для других первоочередным выступает уровень заработной платы. Часть индивидов накапливает специфический человеческий капитал на одном месте работы, а другие ищут себя, меняя место работы и (или) профессию.

Осуществление последовательного выбора индивидами формирует их трудовую траекторию и может приводить к разным исходам. Индивиды могут быть более или менее успешными на рынке труда. Для определения успешности индивида на рынке труда могут использоваться разные показатели. Это и доходы, и отсутствие безработицы, и условия занятости. При этом показателем, который в наибольшей степени отвечает требованиям субъективной оценки успеха со стороны самих индивидов, явля-

ется удовлетворенность работой. Она показывает отношение индивидов к денежным и неденежным характеристикам рабочих мест, на которых они оказались заняты в результате осуществленного ими выбора и сложившейся траектории на рынке труда.

На успех на рынке труда влияют не только усилия самих индивидов, их способности и личные качества, но и факторы макроэкономической и институциональной среды. Цифровизация экономики является важным трендом в большинстве стран мира. Она формирует макроэкономическую среду для предприятий и индивидов и тесно связана с институциональными факторами. Под влиянием цифровизации во всем мире происходят трансформации рынков труда. Меняется их инфраструктура, происходят структурные технологические сдвиги, появляются новые виды занятости, развивается дистанционная и платформенная занятость. Для индивидов цифровизация открывает не только новые возможности на рынке труда, но и несет с собой риски. Она увеличивает вероятность потери рабочих мест для низкоквалифицированных работников. При этом открывает больше возможностей для занятости и роста доходов квалифицированных работников. В результате цифровизация усиливает дифференциацию положения квалифицированных и неквалифицированных работников на рынке труда.

При этом механизмы воздействия цифровизации на удовлетворенность работников являются противоречивыми. Некоторые из них приводят к росту, а другие, наоборот, к снижению уровня удовлетворенности работой. Результирующий эффект цифровизации для удовлетворенности работой различается для отдельных социально-демографических групп работников, для разных экономик и в разные периоды времени.

Для характеристики выбора и успешности индивидов на рынке труда в данном докладе систематизированы результаты исследований, выпол-

ненных в разных странах, по трем направлениям. Каждое направление представлено в отдельном разделе.

В первом разделе доклада раскрываются модели поведения индивидов и осуществляемый на их основе выбор на рынке труда. Описывается принятие ими решений о предложении труда и о поиске работы. Обращается внимание на то, что карьерные траектории индивидов на рынке труда могут начинаться не всегда с высоких доходов и благоприятных условий занятости. Это может создавать эффект ловушки, которая сохраняется на длительное время и препятствует успешности индивидов на рынке труда. Учитывая, что занятость индивидов на рынке труда не ограничивается одним местом работы, в докладе даются пояснения выбора индивидами между стабильной занятостью и трудовой мобильностью, излагаются критерии эффективности увольнений.

Второй раздел доклада посвящен возможностям и рискам индивидов на рынке труда в условиях цифровизации. В нем проводится систематизация последствий цифровизации, дается характеристика открываемых ею возможностей и создаваемых рисков для занятости и доходов индивидов при формировании карьерных траекторий. Отдельно обсуждаются эффекты автоматизации, оцифровки и цифровых платформ применительно к положению индивидов на рынке труда.

В третьем разделе доклада излагаются подходы к определению показателя удовлетворенности работой, дается характеристика механизмов влияния цифровизации на удовлетворенность работой. Отдельно описываются результаты эмпирических исследований, которые характеризуют влияние уровня квалификации работников и нестандартной занятости на удовлетворенность работой.



# 1. МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ И ВЫБОР ИНДИВИДОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

## 1.1. ПРЕДЛОЖЕНИЕ ТРУДА И ПОИСК РАБОТЫ

Формируя свои трудовые траектории, индивиды на начальном этапе карьеры принимают решение о выходе на рынок труда и количестве предлагаемых часов работы. Это решение базируется на их стремлении в рамках бюджетного ограничения максимизировать свою функцию полезности [43]:

$$\max_{x,H} U(b, (24 - H), R, \mu), \quad (1)$$

где  $b$  — объем потребляемых материальных благ и услуг;  $H$  — часы работы;  $(24 - H)$  — часы досуга (время, которое индивид может потратить за пределами работы);  $R$  — вектор наблюдаемых характеристик (пол, возраст, образование и др.) индивида ( $i$ );  $\mu$  — ненаблюдаемые предпочтения индивида в отношении труда и досуга, обусловленные, например, его индивидуальными способностями, воспитанием в детстве, а также развитием и доступностью сферы бытовых услуг и др.

Определяя количество часов работы на рынке труда, индивид ( $i$ ) сравнивает ставку рыночной заработной платы ( $W$ ):

$$W_i = \beta \times XP_i \quad (2)$$

со ставкой резервной заработной платы ( $W^R$ ):

$$W_i^R = \beta^R \times XP_i^R, \quad (3)$$

где  $\beta$ ,  $\beta^R$  — векторы коэффициентов;  $XP_i$ ,  $XP_i^R$  — целевые векторы, характеризующие факторы влияния на заработную плату (социально-демографические, отраслевые, профессиональные и региональные).

Исходя из этого, решение индивида о предложении количества часов работы на рынке труда может быть представлено следующим образом:

$$H_i \begin{cases} = 0 & \text{для } (\beta \times XP_i) \leq (\beta^R \times XP_i^R) \\ > 0 & \text{для } (\beta \times XP_i) > (\beta^R \times XP_i^R) \end{cases} \quad (4)$$

Количество часов, предлагаемых индивидом для работы на рынке труда, зависит от ряда факторов [109]:

$$H(W, p, V, R, \mu), \quad (5)$$

где  $W$  — ставка заработной платы,  $p$  — цена потребительских благ,  $V$  — нетрудовой доход,  $R$  — вектор наблюдаемых характеристик (пол, возраст, образование и др.),  $\mu$  — ненаблюдаемые предпочтения индивида в отношении труда и досуга.

Прежде всего оно зависит от уровня почасовой ставки реальной заработной платы. Ее повышение приводит, при прочих равных, как к росту (эффект замещения), так и к снижению (эффект дохода) предлагаемых индивидом часов работы на рынке труда и носит название эластичности предложения труда, по заработной плате. В случае доминирования эффекта дохода количество часов, предлагаемых индивидами на рынке труда, сократится, а в случае доминирования эффекта замещения — возрастет. Влияние какого из эффектов будет фактически преобладать на рынке труда зависит от ситуации на рынке труда и может различаться для отдельных социально-демографических групп индивидов в разные периоды времени и для разных стран [36, 22, 78].

Наличие у индивида нетрудовых доходов ( $V$ ) и его предпочтения в отношении досуга ( $\mu$ ) приводят, при прочих равных, к сокращению предлагаемых им часов работы.

Результирующий эффект от влияния всех факторов, представленных в формуле (5), определяется эмпирически и может различаться для отдельных групп индивидов (например, по возрасту, гендерной принадлежности, уровню образования) и во времени [66, 110, 19].

Приняв решение о выходе на рынок труда, индивид приступает к поиску работы [96, 50].

Он может получить на рынке труда предложение заработной платы ( $w$ ) с вероятностью  $q(k, w)$ , которая зависит от состояния рынка труда и социально-демографических характеристик самого индивида ( $z$ ). Вероятность, что индивид примет предложение заработной платы на конкретном рабочем месте, равна [52]:

$$p(k, w^R) = \int_{w^R}^{\infty} q(k, w) * f(w)dw, \quad (6)$$

где  $f(w)dw$  — функция плотности заработной платы, характеризующая ее распределение по рабочим местам на рынке труда. Правая часть выражения (6) показывает, что принимаемое индивидом предложение заработной платы должно быть не ниже ставки его резервной заработной платы:

$$E(w|w \geq w^R) = \frac{\int_{w^R}^{\infty} w \times q(k, w) \times f(w)dw}{\int_{w^R}^{\infty} q(k, w) \times f(w)dw}. \quad (7)$$

Следуя логике модели поиска, индивидуальная ставка резервной заработной платы индивидов будет тем выше, чем выше на рынке труда уровень пособия по безработице и уровень заработной платы (дохода). Она будет тем ниже, чем выше издержки поиска работы и чем выше ставка дисконтирования, приводящая к снижению для индивида отдачи от инвестиций при каждом следующем шаге по поиску работы.

В одних исследования для измерения усилий по поиску работы анализируется количество способов, применяемых индивидами для поиска работы [117] а в других оцениваются затраты времени [80, 99].

Поиском работы занимаются не только безработные. Переходы с одной работы на другую, минуя фазу безработицы, происходят в процессе поиска работы довольно часто [77, 63]. Например, на рынке труда США на их долю приходится от одной трети до половины всех наймов работников [135]. В этой связи существует значительное количество исследований, в которых поиск работы оценивается для занятых работников [75, 69, 18, 98, 3].

Безработные и занятые индивиды, занимающиеся поиском работы, имеют, как правило, разные стратегии поиска, у них могут различаться каналы и результаты поиска работы. В исследовании Фаберман с коллегами [46] проведено сравнение усилий и результатов поиска для работающих и безработных. По итогам анализа авторы пришли к заключению, что поиск работы лицами, имеющими работу, более эффективен, чем поиск работы безработными. Имеющие работу индивиды получают в среднем схожее количество предложений, что и безработные, но при этом прилагают меньше усилий по сравнению с безработными. Отмечается, что количество предложений на единицу поисковых усилий у занятых работников зависит от их гендерной принадлежности, возраста и образования. Занятые индивиды получают при поиске работы лучшие предложения по сравнению с безработными. Обобщая полученные результаты, авторы делают вывод, что поиск работы более эффективен при наличии у индивидов занятости, чем при ее отсутствии.

## 1.2. КАРЬЕРА РАБОТНИКОВ И ЭФФЕКТ «ЛОВУШКИ»

Важность поиска работы заключается в его влиянии на дальнейшую карьеру работников [31, 28, 12]. Обычно поиск работы происходит наиболее интенсивно в начале карьеры, на нижних ступенях карьерной лестницы [46]. Для результатов поиска и продвижения по карьерной лестнице имеют значения не только усилия самих работников, но и колебания делового цикла [44, 42, 97, 49].

С одной стороны, для будущей карьеры молодых людей важными являются макроэкономические условия при выходе на рынок труда. У молодежи, которая выходит на рынок труда в период рецессии, в первые годы ниже уровень заработной платы и выше риск безработицы по сравнению с теми, кто выходит на рынок в период подъема экономики [59]. При этом негативные эффекты по заработной плате и занятости в одних случаях исчезают относительно быстро [122], а в других случаях остаются на долгие годы [76, 24]. Установлено, что работники, которые выходят на рынок труда в период экономического подъема, в будущем достигают более высоких результатов и быстрее продвигаются по карьерной лестнице по сравнению с работниками, которые выходят на рынок труда в период спада экономики [81].

С другой стороны, карьера молодых работников, которые впервые выходят на рынок труда, зависит и от их индивидуальных усилий. Выявлено, что издержки рецессии различаются для выпускников учебных заведений в зависимости от их успеваемости. Если для всех выпускников, вышедших на рынок труда в период рецессии, низкая заработная плата сохраняется в среднем десять лет, то для выпускников с высокой успеваемостью этот период короче. Они быстрее оказываются на высокооплачиваемых рабочих местах по сравнению с выпускниками с низкой успеваемостью [103]. Таким образом, индивидуальные успехи во время обучения могут

сглаживать молодым людям негативные эффекты по заработной плате и занятости при их выходе на рынок труда.

Условия занятости на первом рабочем месте могут стать для молодых людей, впервые выходящих на рынок труда, «ловушкой», сдерживающей их будущую карьеру. Результаты исследований указывают на то, что плохие условия занятости на первом месте работы (например, нестандартная занятость) негативно влияют на будущую заработную плату и вероятность занятости работников, создавая так называемый эффект «ловушки» [116, 58, 106].

Эффект «ловушки» обнаружен во многих странах [6, 60]. Однако в одних он является более глубоким и продолжительным, а в других относительно слабым и краткосрочным [108, 58]. Например, на старте карьеры выпускники учебных заведений в Польше и Хорватии часто выбирают временные контракты, а выпускники на Украине неформальную занятость. При этом если в Польше и на Украине вероятность перехода из неформальной занятости в формальную является низкой, то в Хорватии вероятность такого перехода считается относительно высокой [14].

Выход из неформальности различается не только по странам, но и по социально-демографическим группам индивидов. Например, в Египте для мужчин с высшим образованием неформальная занятость является трамплином для будущей карьеры, а для остальных групп работников с относительно низким уровнем образования — «ловушкой» [130].

Расширение масштабов применения организациями различных видов нестандартной занятости делает ее все более стандартной, размывая границы между стандартностью и нестандартностью. Таким образом, проблема «ловушки» на старте карьеры и в последующие годы, связанная с переходом от нестандартных видов занятости к стандартным, постепенно ослабевает.

Например, в Голландии при сравнении последствий выходов индивидов на рынок труда через стандартную и нестандартную занятость не было выявлено эффекта «ловушки». Было установлено, что на начальном этапе карьеры для молодых работников «ловушкой» может стать безработица, а нестандартная занятость является для них скорее трамплином в карьере [121].

По мнению ряда исследователей, срочные контракты не являются «плохим стартом» на рынке труда Германии. Через пять лет после старта карьеры вероятность безработицы сохраняется одинаковой как для начавших занятость на первом месте работы на условиях срочных трудовых договоров, так и на условиях бессрочных трудовых договоров [92].

Для рынка труда Испании сделан вывод, что срочные контракты с высокой вероятностью являются трамплином к более стабильным трудовым отношениям, поскольку индивиды со срочными контрактами часто имеют высокий уровень образования, который превышает требования занимаемого ими места работы [105].

Изучая переходы от временной к постоянной занятости на данных по четырем странам — Франции, Западной Германии, Дании и Великобритании, сделано заключение, что, несмотря на снижение заработной платы и риск безработицы в долгосрочном периоде, непостоянная занятость является в этих странах скорее мостом к стабильным условиям занятости, а не «ловушкой» [57].

Для европейских стран в целом отмечается, что непостоянная занятость является мостом к постоянной занятости с высокой вероятностью в тех экономиках, в которых имеет место низкая сегментация рынка труда, наблюдается относительно низкая защита постоянной занятости, но в которых наиболее сильными являются профсоюзы [106].

### **1.3. ВЫБОР МЕЖДУ СТАБИЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ И ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТЬЮ**

Формируя свою трудовую траекторию, индивид может оставаться на рабочем месте длительное время вплоть до выхода на пенсию, а может сменить место работы несколько раз в течение своей трудовой жизни.

Выбор индивидов между стабильной занятостью и мобильностью объясняется по-разному в рамках теорий рынка труда. Например, за счет достижения хорошего соответствия между работниками и рабочими местами (работой) работники дольше остаются на одном месте работы и имеют более продолжительные отношения занятости (стаж на одном месте работы) [74]. В начале трудовой биографии молодые работники чаще заняты поиском работы, чтобы достичь наилучшего соответствия между своими потребностями и требованиями на том или ином месте работы. В поисках такого лучшего соответствия они чаще меняют работу, чем их более пожилые коллеги [73]. С возрастом неопределенность в отношении рабочих мест для работников сокращается, сужаются горизонты планирования карьеры и они реже меняют место работы по сравнению со своими молодыми коллегами [65].

Длительный стаж на одном месте работы является не только следствием выбора работником места работы, но и фактором, который влияет на вероятность дальнейшего увольнения работника. Считается, что чем дольше работник остается на одном месте работы, тем выше у него накопления специфического человеческого капитала, тем ниже вероятность его увольнений и смены места работы [95]. Таким образом, наибольшие накопления специфического человеческого капитала приводят к стабилизации отношений занятости и увеличивают их продолжительность [115].

Принятие индивидом решения о трудовой мобильности зависит от издержек, которые с этим связаны [127]. Рост прямых издержек, связанных



со сменой места работы, а также потеря социальных контактов для индивидов и членов их семей приводят к уменьшению вероятности увольнений [67].

## 1.4. ЭФФЕКТИВНОСТЬ УВОЛЬНЕНИЙ

В рамках формирования своей траектории на рынке труда при смене места работы индивид принимает решение об увольнении. При этом увольнения могут быть как эффективными, так и неэффективными. Увольнения считаются эффективными, если предельный продукт труда работника на текущем месте работы ниже, чем за его пределами, то есть на альтернативном месте работы. При эффективных увольнениях работники являются менее производительными на текущем месте работы, чем на других рабочих местах за пределами той или иной компании [21]. Их выбытие повышает производительность труда не только компании, но и самих работников.

Повышение заработной платы может сдерживать работников от увольнений. Однако, будет ли работникам предложено повышение заработной платы, зависит от раздела ренты между работниками и работодателями [82].

Если увольнение инициировано работником, то рента от сохранения отношений занятости для работника является отрицательной ( $S_w < 0$ ), а заработная плата работника на предприятии ( $w$ ) ниже, чем за его пределами ( $v$ ), то есть ( $w - v < 0$ ).

Для того чтобы работник не уволился, работодатель может повысить ему заработную плату ( $w$ ) на величину ( $\Delta$ ), чтобы для работников с производительностью ( $y$ ) рента от сохранения отношений занятости на предприятии стала положительной ( $S_w > 0$ ):

$$(w + \Delta) - v > 0, \tag{8}$$

$$\Delta > v - w. \tag{9}$$

Следуя правилу максимизации прибыли, повышение заработной платы работодателем не должно превысить уровень производительности труда работника на предприятии и должно обеспечить работодателю положительную ренту ( $S_\pi > 0$ ):

$$y - (w + \Delta) > 0, \quad (10)$$

$$\Delta < y - w. \quad (11)$$

Чтобы повышение заработной платы позволило обеим сторонам получить положительную ренту, должно выполняться следующее условие:

$$y - w > \Delta > v - w, \quad (12)$$

$$y - w > v - w, \quad (13)$$

$$y > v. \quad (14)$$

Оно свидетельствует о том, что увольнение работника будет неэффективным, поскольку отношения занятости между работником и работодателем могут быть сохранены за счет повышения заработной платы, которое обеспечивает обеим сторонам получение положительной ренты.

Подводя итог, можно заключить, что траектория индивидов на рынке труда складывается из нескольких этапов. Первый этап — это выход на рынок труда и предложение часов работы, далее следует процедура поиска работы и нахождение хорошего соответствия между работником и работой. Занятость работников не всегда является стабильной, они могут увольняться и менять место работы (профессию). На каждом из этих этапов выбор индивида зависит от соотношения выгод и издержек, а успешность определяется как социально-демографическими характеристиками самого индивида, так и влиянием макроэкономических факторов.

## 2. ВОЗМОЖНОСТИ И РИСКИ ИНДИВИДОВ НА РЫНКЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

В последние двадцать лет цифровизация постепенно переформатирует инфраструктуру рынка труда, меняет устоявшиеся трудовые отношения между его участниками, расширяет масштабы применения новых форм занятости [32, 26].

Успешность индивида на рынке труда зависит не только от его выбора, но и от среды, в которой происходит этот выбор. Цифровизация всех сфер жизнедеятельности человека привела к созданию цифровой среды, которая стала оказывать воздействие на способности, внутренние резервы и усилия человека (стрелка между голубым треугольником и цифровой средой). Воздействие цифровой среды происходит через открытие для индивида новых, а также расширение уже имеющихся возможностей (горизонтальная стрелка от цифровой среды и вертикальная стрелка, как продолжение, в треугольнике «Расширение возможностей»). При этом цифровая среда может формировать новые вызовы и преграды, которые требуют со стороны индивида их преодоления за счет мобилизации способностей, усилий и внутренних резервов (горизонтальная стрелка от цифровой среды и вертикальная стрелка, как продолжение, в треугольнике «Вызовы, риски») (рис. 1).

Готовность индивидов воспринимать открывающиеся для них возможности в ходе цифровизации может способствовать их успешности на рынке труда. При этом способность адаптироваться и преодолевать сложности, сопровождающие цифровизацию экономики, могут снизить для индивидов риски перехода и оказать позитивное влияние на дальнейший успех на рынке труда.



**Рисунок 1. Цифровая среда и выбор индивидов. Составлено автором**

Рассмотрим цифровизацию как совокупность процессов автоматизации, оцифровки и функционирования платформ, по каждому из которых для индивидов на рынке труда открываются новые возможности и формируются риски и вызовы (табл. 1).

## **2.1. ВОЗМОЖНОСТИ И РИСКИ ЦИФРОВИЗАЦИИ**

Главными вызовами и рисками, которые несет с собой цифровизация для индивидов, являются ликвидация (создание) рабочих мест и усиление неравенства между участниками рынка труда по доходам и условиям занятости.

С одной стороны, в результате цифровизации может происходить замена труда машинами и таким образом сокращаться количество рабочих мест. С другой стороны, цифровизация может способствовать созданию рабочих мест за счет появления новых профессий и растущего спроса на технологические продукты и услуги из-за возникновения новых групп клиентов и областей спроса.

Существуют разные точки зрения на то, преобладает ли в условиях цифровизации эффект сокращения или эффект создания рабочих мест [2]. В целом технологическая революция продолжает в большинстве случаев вызывать страх перед технологической безработицей [68]. При этом статистика и результаты исследований указывают на то, что с 1980 года рост занятости наблюдался преимущественно в новых профессиях, а больше рабочих мест создавалось и планируется к созданию в организациях с высоким уровнем цифровизации [57, 45].

Гораздо большее единство мнений исследователей отмечается относительно усиления неравенства. В условиях цифровизации рынок труда становится все более поляризованным, и существует высокая угроза роста неравенства доходов и условий занятости для отдельных социально-демографических групп населения. Считается, что цифровая революция создает больше преимуществ для квалифицированных работников по сравнению с неквалифицированными работниками [8, 102, 11]. Это приводит к сокращению неквалифицированных рабочих мест и росту спроса на квалифицированную рабочую силу (табл. 1).

В условиях цифровизации ожидается расширение возможностей занятости для работников [45]:

- традиционных инженерных профессий (инженеры, сотрудники по контролю качества и др.);
- новых профессий (специалисты по работе с большими массивами данных, аналитики по безопасности данных);
- с междисциплинарным набором навыков (менеджеры с расширенными аналитическими и/или цифровыми компетенциями);
- с расширенными управленческими компетенциями и мягкими навыками.

**Таблица 1. Возможности и риски индивидов в условиях цифровизации**

Направления	Возможности	Риски (вызовы)
Цифровизация	Расширение для высококвалифицированных работников возможностей для трудоустройства на рынке труда. Относительно хорошие условия занятости для высококвалифицированных работников по сравнению с низкоквалифицированными работниками.	Потери рабочих мест для низкоквалифицированных работников. Необходимость адаптации к потребностям в новых навыках. Спрос на рабочую силу в области науки, техники, инженерии и математики. Спрос на работников с мультидисциплинарными навыками. Увеличение вынужденной нестандартной занятости.
Автоматизация	Смягчение проблемы нехватки рабочей силы. Создание рабочих мест за счет сочетания автоматизации и искусственного интеллекта в высококвалифицированном сегменте рынка труда.	Сокращение рабочих мест с высокой долей выполнения рутинных задач. Ограниченная адаптивность части работников, затронутых автоматизацией.

Оцифровка (3D-печать, виртуальная реальность, интернет вещей)	Создание рабочих мест для технологических экспертов и аналитиков данных. Создание новых профессий.	Исчезновение отдельных профессий в сфере услуг.
Платформы	Повышение вероятности трудоустройства и получения дохода (женщины, инвалиды, молодежь и трудящиеся- мигранты). Расширение возможностей для самозанятости.	Увеличение масштабов нестандартной занятости, снижение защиты занятости, ухудшение условий труда и социальной защищенности (социальный демпинг) на рабочих местах. Повышение сегментации рынка труда. Ограничение возможностей для карьерного роста и повышения квалификации. Риск дисквалификации в отдельных профессиях.

**Источник: составлено автором по материалам Еврофонда (Eurofound, 2021).**

Расширение возможностей для высококвалифицированных работников в условиях цифровизации усилит их позиции на рынке труда. За счет относительно высокого спроса на труд они смогут выбирать рабочие места с более высоким уровнем заработной платы и лучшими условиями занятости (например, с гарантиями занятости и социальной защитой), а также работу, более интересную по содержанию (табл. 1).

Для низкоквалифицированных работников, особенно выполняющих рутинные функции, в условиях цифровизации возрастет вероятность потери работы (табл. 1). Это коснется преимущественно «синих воротничков», работников, выполняющих канцелярскую работу и простые функции. Ожидается, что от внедрения цифровых технологий могут больше всего пострадать работники автомобилестроения, машиностроения, производства потребительских товаров, розничной онлайн-торговли, банковского сектора.

Эффект цифровизации для рынка труда проявляется через трансформацию набора отдельных функций, которые формируют уже существующие профессии (должности), путем их переформатирования. Например, в рамках ранее существующей профессии (должности) в результате автоматизации могут исчезать отдельные функции, а другие функции, выполняемые ранее вручную, трансформироваться через оцифровку. При этом могут появиться и новые функции, например, связанные с анализом данных, контролем безопасности и др.

Изменения в наборе и содержании функций одной профессии (должности) могут быть как незначительными, так и существенными. Исходя из этого, в цифровой среде риски для индивидов могут возникать не только при смене профессии (должности) и места работы, но и внутри профессии (должности) и места работы за счет необходимости адаптироваться к новому и трансформируемому функционалу.

Цифровизация оказывает влияние не только на уровень занятости, но и на условия занятости [70, 132]. С одной стороны, любое отклонение от стандарта ухудшает условия занятости работников. С другой стороны, индивиды могут выбирать работу, например неполный рабочий день для лучшего баланса между работой и личной жизнью или для совмещения работы с другими обязанностями (уходом за больными родственниками или детьми, получением образования и др.). Становясь самозанятыми, они приобретают выгоды за счет большей гибкости и автономии занятости. Из результатов исследований следует, что рост нестандартной занятости в условиях цифровизации приводит не только к ее прекаризации [4, 71, 20], но и повышает уровень удовлетворенности работой [133, 13, 64].



## 2.2. ЭФФЕКТЫ АВТОМАТИЗАЦИИ И ОЦИФРОВКИ

Замена труда машинами в результате автоматизации может способствовать решению проблемы нехватки рабочей силы (табл. 1). Ожидается, что в сочетании с искусственным интеллектом (ИИ) автоматизация приведет к созданию рабочих мест нескольких типов. Для достижения успеха на рынке работникам при обучении и поиске работы стоит ориентироваться на рабочие места, на которых [45]:

- происходит дополнение автоматизации искусственным интеллектом (ИИ) (например, рабочие места медицинских работников);
- разрабатываются искусственный интеллект (ИИ) и роботы (например, рабочие места разработчиков программного обеспечения, аналитиков данных, работников по сбору данных и управлению ими для работы приложений ИИ);
- осуществляется контроль и сопровождение применения технологий автоматизации (например, рабочие места работников по проведению мониторинга, лицензирования и тестирования технологий ИИ и автоматизации);
- обеспечиваются безопасность и автономность работы различного рода систем (например, рабочие места работников по обеспечению безопасности функционирования промышленных, социальных и инфраструктурных объектов).

Технологии оцифровки слабо связаны с автоматизацией существующих процессов, поэтому от них риск потери работы является относительно низким. Оцифровка способствует переносу производственных процессов в облако и расширяет применение аутсорсинга, в том числе на международном уровне. Открывая национальные рынки труда для международной конкуренции, оцифровка может снижать стабильность занятости.

Благодаря переносу устоявшихся рабочих процессов в цифровую сферу технологии оцифровки создают предпосылки для появления новых профессий и должностей (табл. 1). Новые рабочие места, на которых будут востребованы работники, будут связаны с проектированием и обслуживанием оцифрованных процессов, а также с обработкой данных, анализом и контролем качества. За счет оцифровки ожидается увеличение спроса на технологических экспертов, разработчиков программного обеспечения, экспертов по контенту и дизайну, занимающихся проектированием виртуальной среды, специалистов по анализу данных и их обработке, экспертов по искусственному интеллекту (ИИ).

### **2.3. ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ**

Платформы являются важным элементом цифровой среды (табл. 1). Занятость на платформе отличается от традиционных отношений занятости между работниками и работодателями. Если традиционные отношения занятости предполагают обычно две стороны — работодателя и работника, то работа на платформе включает еще и третью сторону — саму платформу.

Работа на платформе является для работников автономной. При работе на платформе индивиды слабо или практически не связаны друг с другом. Поскольку статус занятости работников платформ до сих пор до конца не определен в рамках национальных законодательств большинства стран мира, существуют трудности для регулирования занятости и социальной защищенности работников платформ.

При этом занятость на платформе постоянно растет. В 2021 году около 1–2% населения в мире выполняли основную работу на платформе, а примерно 10% работников осуществляли свою деятельность на платформе хотя бы изредка [45].

Привлекательность платформ заключается в том, что они открывают дополнительные возможности для трудоустройства уязвимых групп индивидов, которые испытывают сложности с трудоустройством на рынке труда (табл. 1). Например, из-за состояния здоровья, ухода за детьми или другими родственниками, а также из-за удаленности места проживания, низкого спроса на рабочую силу в месте проживания. Работа на платформе может способствовать развитию предпринимательства и самозанятости. Кроме того, работа на платформе может содействовать легализации неформальной занятости. В этой связи в ней заложен потенциал для интеграции в рынок труда молодых или уязвимых социально-демографических групп населения для продления их трудовой деятельности, повышения мотивации для самозанятости и официального получения дохода.

Платформенную занятость относят к разновидности нестандартной занятости с низкими гарантиями защиты занятости и социальной защищенности, а также с гибким режимом труда и нестабильным доходом. В этой связи считается, что платформенная занятость не является для работников ступенью к стандартной занятости, а скорее способствует сегментации рынка труда. На платформах отсутствует внутренний рынок с иерархической лестницей для карьерного продвижения. В этой связи на ней ограничены возможности для карьерного роста работников. Обучение и развитие навыков работников платформ также ограничены. Причина заключается в том, что, выбирая задания (работу, виды деятельности) для выполнения на платформе, работники должны уже опираться на имеющиеся у них знания и навыки.

Подводя итог, можно заключить, что в условиях цифровизации экономики происходит трансформация трудовых отношений и условий занятости, растет неравенство между квалифицированными и неквалифицированными работниками. Их положение на рынке труда становится все более полярным. Происходит это по причине того, что в цифровой среде

перед работниками открываются как новые возможности для роста доходов и трудоустройства, так и возникают риски потери доходов и стабильных отношений занятости.

Воздействие цифровой среды на занятость работников происходит под влиянием автоматизации, оцифровки и развития платформ. Каждый из этих элементов цифровизации оказывает разное влияние на занятость и доходы работников. Если устаревание рабочих мест и автоматизация часто приводят к риску потери места работы, то оцифровка и платформы повышают вероятность трудоустройства и способствуют созданию рабочих мест.

Условием успешности работников на рынке труда является их открытость и адаптивность к цифровой среде. Для достижения успешности в цифровой среде работники должны быть готовы не только к освоению новых знаний, получению новых профессий, но и к переобучению и приобретению дополнительных цифровых навыков на уже существующих рабочих местах.

## 3. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ УСПЕШНОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ

С точки зрения экономической теории выбор индивида на рынке труда может считаться успешным, если позволяет максимизировать функцию полезности [43]. Однако в условиях несовершенства рынка и асимметричности информации индивиды действуют в рамках ограниченной рациональности и их решения о выборе не всегда являются оптимальными. Они выбирают, как правило, из известных и доступных для них альтернатив, возможностей, моделей поведения, опций, стратегий и др. В качестве показателя успешности выбора индивидов на рынке труда может служить удовлетворенность работой.

### 3.1. ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ

Фримен (1978) впервые рассмотрел удовлетворенность работой и доказал возможность ее использования для объяснения и прогнозирования поведения индивидов на рынке труда [53].

Существуют разные определения удовлетворенности работой. В одних случаях считается, что удовлетворенность характеризует отношение индивидов к работе и их реакцию на различные ее стороны (оплату и условия труда на рабочем месте, обучение и карьерное продвижение, социальную защищенность и др.) [120]. В других случаях предполагается, что удовлетворенность работой оценивает разрывы между ожиданиями от работы и тем, что работник может получить от нее взамен [114].

Третий взгляд на удовлетворенность работой базируется на базовых потребностях индивидов. Если эти потребности удовлетворяются, то индивид чувствует себя счастливым [119]. В рамках данного подхода удовлетворенность работой зависит от соотношения издержек, связанных с работой (обучение, рабочее время, усилия), и результатов трудовой деятельности индивида (заработная плата, социальные льготы и защищенность рабочего места, условия занятости). Если результаты трудовой деятельности окажутся выше издержек, то удовлетворенность работой будет положительной.

Удовлетворенность работой рассматривается как двухмерная категория. Одни исследователи указывают на то, что она включает внутренние и внешние составляющие. Внутренняя составляющая зависит от способностей индивида, от его отношений с руководителями и коллегами, атмосферы на рабочем месте. Внешняя составляющая определяется окружающей средой, в которой находится индивид. Для достижения максимального уровня удовлетворенности работой внешние и внутренние составляющие должны быть максимально представлены в общем показателе удовлетворенности работой [113].

Другие исследователи делят детерминанты удовлетворенности работой на две группы: на объективные, характеризующие рабочие места, на которых заняты работники, и на субъективные, которые связаны с разнообразием работников по социально-демографическим характеристикам [131]. Поскольку не все характеристики индивидов являются наблюдаемыми, то они часто с трудом поддаются измерению. Например, удовлетворенность работой может зависеть от генетической предрасположенности индивидов, и ее влияние выявляется только путем применения специальных эконометрических техник [41].

## **3.2. МЕХАНИЗМЫ ВЛИЯНИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ**

В условиях цифровизации могут меняться денежные и неденежные характеристики рабочих мест, приводя к изменениям в удовлетворенности работой. Исследования о влиянии процессов цифровизации на удовлетворенность работой стали проводиться относительно недавно. Полученные результаты в целом указывают на положительное влияние процессов цифровизации на удовлетворенность работой индивидов [62, 38, 85, 90].

Можно выделить основные механизмы воздействия цифровизации на удовлетворенность работой [30].

Во-первых, цифровизация влияет на удовлетворенность работой через изменения в использовании времени. Одни исследователи считают, что она приводит к высвобождению времени, позволяя индивидам находить гармоничный баланс распределения времени между трудом и досугом, и тем самым повышает удовлетворенность от работы [126, 124, 35].

Другие утверждают, что использование мобильных устройств размывает границы между временем работы и временем отдыха, ухудшает баланс между работой и личной жизнью [39, 101]. У индивидов, которые остаются доступными для работы за рамками рабочего времени, сокращается время на восстановление своих сил после работы. Со временем у них ухудшается физиологическое и психологическое здоровье и, как следствие, падает удовлетворенность работой [56, 40].

Кроме того, в условиях цифровизации по причине сбоев в работе мобильных устройств, компьютера, программного обеспечения увеличивается продолжительность рабочего дня [123, 51, 100]. В результате на рабочих местах формируется техностресс, который со временем негативно отражается на удовлетворенности работой [125, 10].

Во-вторых, цифровизация приводит к устареванию профессий [7]. Она снижает гарантии занятости, увеличивает для работников риски потери работы. При этом у работников повышается уровень страха [84]. Ощущение незащищенности работы является важным фактором стресса, который негативно влияет на удовлетворенность работой [136]. Установлено, что осведомленность сотрудников о технологических достижениях (интеллектуальные технологии, искусственный интеллект, робототехника, распространение алгоритмов) отрицательно связана с их удовлетворенностью работой [23]. Таким образом, повышение неопределенности и страх потери работы, вызванные цифровизацией, могут снижать уровень удовлетворенности работой.

Одновременно с этим цифровизация способствует созданию новых рабочих мест и развитию новых видов деятельности [9]. За счет повышения возможностей для трудоустройства она оказывает положительное влияние на благополучие индивидов и, как следствие, на их удовлетворенность работой.

Кроме того, новые виды занятости повышают уровень физической безопасности за счет сокращения прямых физических контактов индивидов друг с другом. Например, возможность работать дистанционно в период COVID-19. За счет новых видов занятости, например дистанционной, усиливаются функции самоконтроля индивидов, положительно влияя на удовлетворенность работой [29].

В-третьих, цифровизация повышает для индивидов доступность информации. За счет использования новых технологий они получают информацию в большем объеме, обрабатывают и архивируют ее быстро и системно. Все вместе это приводит к росту эффективности и качества выполняемой работы, росту производительности труда [25]. Поскольку более производительная деятельность предполагает более высокую за-



работную плату, то растет и удовлетворенность работой [29, 15].

Кроме того, цифровизация сокращает долю монотонных функций и задач, требующих от индивида физического напряжения [1]. Это позволяет индивидам уделять больше времени содержательной части работы, выполнению более интересных задач, повышая тем самым уровень удовлетворенности от работы [79]. Однако новые технологии, приводящие к необходимости решения новых задач, увеличивают и уровень стресса на рабочих местах, поэтому могут снижать удовлетворенность работой [94].

В-четвертых, цифровизация влияет на удовлетворенность работой через развитие коммуникаций. Она расширяет возможности для обмена знаниями, делает выполнение работы более интересным. Кроме того, цифровизация повышает степень автономности в деятельности индивидов [91, 89], позитивно влияя на удовлетворенность работой [62, 87].

### **3.3. УРОВЕНЬ КВАЛИФИКАЦИИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ**

В условиях цифровизации экономики для индивидов возрастает значение таких детерминант удовлетворенности работой, как уровень квалификации и образования. Во-первых, в условиях цифровизации возрастает спрос на работников высокой квалификации, а успешность индивидов на рынке труда увеличивается с ростом уровня образования. Во-вторых, установлено, что среди набора детерминант удовлетворенности работой ее связь с уровнем образования гораздо сильнее, чем с другими детерминантами удовлетворенности (например, с гендерной принадлежностью, возрастом индивидов) [27].

Однако вопрос о том, будет ли в условиях цифровизации повышение уровня образования индивидов оказывать позитивное влияние на их удовлетворенность работой, остается открытым. Результаты, получен-

ные исследователями на сегодняшний день, остаются противоречивыми. С одной стороны, индивидам с высоким уровнем образования проще найти высокооплачиваемую и интересную работу, достичь продвижения по службе, и это приведет к относительно высокому уровню удовлетворенности работой [93, 83].

С другой стороны, отмечается, что у индивидов с высоким уровнем образования наблюдаются, как правило, высокие ожидания, которые могут не оправдываться [33]. Их удовлетворенность работой может снижаться, если они сравнивают условия занятости на текущем месте работы с лучшими альтернативами на рынке труда, которые ими были упущены [137], или уровень их доходов не соответствует ожидаемым темпам роста [34]. Эти причины могут приводить к снижению уровня удовлетворенности работой у индивидов с высоким уровнем образования по сравнению с менее образованными индивидами.

При этом не во всех исследованиях найдено подтверждение, что образование оказывает значимое влияние на удовлетворенность работой [33], а в ряде исследований получены противоречивые результаты [128, 129]. Они свидетельствуют о том, что недоучет соответствия между образованием и текущей работой может приводить к искажению и смещению оценок [16]. При этом установлено, что как чрезмерная квалификация на рабочем месте, так и недостаточный уровень образования оказывают негативное влияние на удовлетворенность работой индивидов [72, 47, 48].

### **3.4. НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ**

Дополнительное развитие в условиях цифровизации получают нестандартные виды занятости. Ожидается, что они приведут к снижению удовлетворенности работой, так как нестандартная занятость уменьшает защиту занятости на одном месте работы [134]. Кроме того, снижение

удовлетворенности работой может произойти из-за относительно низких доходов на нестандартных рабочих местах [5]. Из-за неопределенности и стресса, которые часто присущи нестандартной занятости, может ухудшаться физическое и психическое здоровье индивидов, оказывая отрицательное воздействие на удовлетворенность работой [88] и жизнью [86].

Вместе с тем увеличение масштабов нестандартной занятости является следствием не только цифровизации, но и обострения международной конкуренции, интернационализации национальных рынков труда [71]. В этой связи нестандартная занятость становится все более широко востребованной, применимой и в этом смысле все более стандартной. Изучение ее влияния на удовлетворенность работой важно для выявления возможностей доступа индивидов к достойной работе и успешности на рынке труда.

Результаты исследований указывают на то, что нестандартная занятость может оказывать положительное влияние на удовлетворенность работой [104, 111]. Обычно это связано с добровольным выбором работников и их желанием совмещать работу с домашними делами, учебой, уходом за больными и другими членами семьи. Нестандартная занятость привлекательна для индивидов, если они хотят относительно быстро найти работу, получать хотя бы минимальный доход, начать карьеру на рынке труда, выполнять работу в гибком режиме при наличии проблем со здоровьем и др.

В условиях COVID-19 широкое распространение получила такая форма нестандартной занятости, как удаленная (дистанционная) работа. С одной стороны, удаленная работа повышает уровень автономности индивидов, гибкость рабочего времени, снижает уровень транспортных издержек и затрат на покупку одежды, уменьшает уровень стресса на рабочих местах. Как следствие, удаленная работа оказывает положительное влия-

ние на удовлетворенность работой [55, 133, 112]. При этом увеличение часов удаленной работы повышает удовлетворенность работой индивидов только до определенного предела, после которого ее положительные эффекты постепенно снижаются [62].

С другой стороны, удаленная работа часто приводит к переработкам на рабочем месте, нарушению баланса между личной жизнью и профессиональной деятельностью, создает дефицит социальных контактов, увеличивает уровень стресса. Как следствие, она приводит к снижению удовлетворенности работой [17, 118].

Подводя итог, можно заключить, что выбор индивидов на рынке труда может быть более или менее успешным. Многое зависит от показателя, выбранного для определения успешности. Одним из показателей, который применяется для оценки и прогнозирования поведения индивидов на рынке труда, является удовлетворенность работой. Этот показатель отражает отношение индивидов к денежным и неденежным характеристикам рабочих мест и различается в зависимости от социально-демографических характеристик самих индивидов и характеристик рабочих мест.

В условиях цифровизации можно выделить четыре механизма ее воздействия на удовлетворенность работой. Они связаны с распределением и использованием времени, устареванием рабочих мест и отдельных задач и функций, с воздействием цифровых технологий на производительность работников и содержание труда, с повышением степени обмена знаниями и автономности работы.

Под воздействием цифровизации увеличивается незащищенность занятости, растут масштабы нестандартной занятости. С одной стороны, страхи и неопределенность в отношении новых рабочих мест и условий занятости могут негативно влиять на удовлетворенность работой. С другой стороны, они могут увеличивать шансы для трудоустройства

и обеспечения уровня благосостояния для части работников (женщин, инвалидов, подростков). Кроме того, цифровизация может избавлять индивидов от монотонных и рутинных процессов, повышая интерес к работе. Однако организация рабочих мест, которых коснется цифровизация, должна претерпеть изменения. Старые формы организации труда не могут переноситься автоматически в цифровую среду. Если этого не происходит, то старые способы управления рабочей силой с использованием устоявшихся моделей организации труда будут ограничивать возможности для восстановления сил индивидов после работы, приводить к ухудшению их физического и психического здоровья и, как следствие, понижать уровень удовлетворенности от работы.

В условиях цифровизации индивиды сталкиваются с новыми вызовами и рисками. Для них повышается значение образования, уровня квалификации. Большие возможности для индивидов с высоким уровнем образования могут улучшать их шансы занятости и получения более высоких доходов на рынке труда. Ожидается, что с улучшением условий занятости и оплаты труда более образованные индивиды будут больше удовлетворены работой. Однако влияние уровня образования на удовлетворенность работой в условиях цифровизации остается пока не доказанным. Оно требует проверки на данных отдельных стран с применением эконометрических техник, позволяющих учитывать соответствие между уровнем образования индивидов и требованиями к их квалификации на рабочих местах в новых условиях цифровой среды.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рост международной конкуренции повышает значение человеческого капитала и эффективности использования трудовых ресурсов. Применительно к индивидам это формулируется как необходимость расширения возможностей для достижения их успешности на рынке труда.

Для успешности на рынке труда индивиды формируют свои трудовые траектории, осуществляя выбор относительно поиска места работы и предложения определенного количества часов работы, проводят сравнение между стабильной занятостью и трудовой мобильностью, принимают решение об увольнении. При этом они опираются на соотношение выгод и издержек, стремясь максимизировать функцию полезности в течение трудовой жизни.

Выбор, который делается индивидами на рынке труда, находится под влиянием не только их социально-демографических характеристик и условий занятости на рабочем месте, но и зависит от макроэкономических и институциональных параметров той среды, в которой он происходит. Поскольку цифровизация является мировым трендом, приводящим в экономиках большинства стран к структурным технологическим изменениям, новым моделям организации бизнеса, она оказывает значительное влияние на рынок труда, трансформируя его инфраструктуру, отношения, условия и виды занятости. Исходя из этого, выбор индивидов, трудовые траектории и успешность на рынке труда необходимо рассматривать с учетом происходящих на нем трансформаций под воздействием цифровизации.

В данном докладе дается краткое изложение моделей выбора и системное представление результатов исследований, полученных в разных странах о факторах влияния на выбор и успешность индивидов на рынке труда в условиях цифровизации. Структура доклада включает три раздела.

В первом разделе рассматриваются модели поведения и принятия индивидами решений о предложении труда, поиске, смене места работы и об увольнении. Они характеризуют основные направления выбора, который осуществляют индивиды на рынке труда, формируя свои трудовые траектории. Карьерная траектория является составной частью трудовой траектории индивидов. Из результатов исследований, посвященных карьерным траекториям, было сделано заключение о том, что они складываются менее успешно, если молодые люди выходят на рынок труда в периоды спада экономики. При этом выход на рынок труда в периоды подъема экономики позитивно сказывается на будущей карьере молодых людей. Результаты исследований свидетельствуют, что карьера молодых людей на рынке труда зависит от их усилий. Даже в периоды рецессии молодые люди с более высокой успеваемостью в обучении имеют лучшие шансы на рынке труда по сравнению с молодыми людьми с низкой успеваемостью.

Условия занятости на первом месте работы могут стать для молодых людей, впервые выходящих на рынок труда, «ловушкой», сдерживающей их будущую карьеру. Однако результаты не всех исследований подтверждают данную гипотезу. Установлено, что нестандартная занятость в одних странах является трамплином для будущей карьеры индивидов на рынке труда, а в других странах становится «ловушкой» и способствует сегментации рынка труда.

Формирование карьерных траекторий на рынке труда может происходить через смену места работы (профессии) и увольнения работников. Однако не все увольнения можно считать эффективными. Если увольнения приводят к отрицательной ренте от сохранения отношений занятости у работников и работодателей, то в этом случае они будут эффективными. В остальных случаях, когда отношения занятости могут быть сохранены за счет повышения или снижения ставки заработной платы и дости-

жения положительных размеров ренты для двух сторон, они считаются неэффективными. Исходя из этого, индивиды, готовые к снижению ставки заработной платы, с большей вероятностью будут формировать свою карьеру путем сохранения отношений занятости, чем путем увольнений и смены места работы (профессии).

Во втором разделе приводится системное изложение последствий цифровизации, дается характеристика открываемых ею возможностей и рисков для занятости и доходов индивидов. К основным отрицательным эффектам цифровизации для формирования карьерных траекторий индивидов относят риски потери рабочих мест, падения доходов и расширения масштабов применения нестандартной занятости, снижения социальной защищенности, уменьшения для работников платформ возможностей для обучения и продвижения по карьерной лестнице. При этом низкоквалифицированные работники рискуют с большей вероятностью потерять работу, и для них переход в цифровую среду является наиболее проблематичным по сравнению с высококвалифицированными работниками.

Вместе с тем есть и положительные эффекты цифровизации, улучшающие и расширяющие возможности индивидов при построении карьеры на рынке труда. Прежде всего это создание новых рабочих мест, которые требуют от индивидов получения новых профессий и дополнительных навыков и знаний. При этом в условиях цифровизации рост доходов и занятости на рабочих местах с благоприятными и безопасными условиями труда с высокими социальными гарантиями коснется преимущественно высококвалифицированных работников и тех работников, которые способны адаптироваться к изменившимся потребностям в навыках.

Учитывая разные возможности и риски в условиях цифровизации для высоко- и низкоквалифицированных работников, ожидается, что на рынке труда будет происходить рост неравенства и не все индивиды смогут



в равной степени справиться с переходом к цифровой среде. Как следствие, карьерные траектории не у всех индивидов могут сложиться успешно.

Третий раздел доклада посвящен успешности индивидов на рынке труда. В нем дается определение удовлетворенности работой, характеризуются четыре механизма влияния цифровизации на удовлетворенность работой.

Первый механизм проявляется в том, что цифровизация влияет на удовлетворенность работой через изменения в использовании времени. В случае достижения гармоничного баланса между трудом и досугом происходит повышение удовлетворенности работой. При этом техностресс и размывание границ между работой и личной жизнью негативно отражаются на удовлетворенности работой.

Второй механизм свидетельствует о том, что в условиях цифровизации происходит устаревание профессий, снижаются гарантии занятости и увеличиваются риски потери работы. Рост незащищенности рабочих мест повышает стресс у индивидов и приводит к снижению удовлетворенности работой. При этом создание новых рабочих мест и развитие новых видов деятельности в условиях цифровизации повышают возможности для трудоустройства индивидов и позитивно влияют на их удовлетворенность работой.

Согласно третьему механизму цифровизация увеличивает для индивидов доступность информации и использования новых технологий. Это приводит к сокращению доли монотонных функций, позволяя индивидам уделять больше времени выполнению более интересных и творческих задач, а также к росту производительности труда и, как следствие, более высокой заработной плате, позитивно отражаясь на удовлетворенности работой.

Четвертый механизм состоит в том, что цифровизация влияет на удовлетворенность работой через развитие коммуникаций. Как показывают результаты исследований, расширение у индивидов возможностей для обмена знаниями, рост степени автономности работы позитивно влияют на удовлетворенность работой.

Необходимость повышения уровня квалификации и распространение нестандартных видов занятости являются неотъемлемыми характеристиками рынка труда в условиях цифровизации. Поскольку они находят отражение при построении карьерных траекторий индивидов, важным является оценка их влияния на удовлетворенность работой.

Обзор исследований в этом направлении выявил, что как чрезмерная квалификация, так и недостаточный уровень образования индивидов на рабочем месте оказывают негативное влияние на удовлетворенность работой.

Влияние нестандартной занятости на удовлетворенность работой является противоречивым. Нестандартная занятость может приводить как к снижению, так и к росту удовлетворенности работой. При этом важным признаком формирования карьерных траекторий в условиях цифровизации является размывание границ между стандартной и нестандартной занятостью и переход нестандартной занятости в категорию стандарта.

Подводя итог, можно заключить, что при формировании индивидами трудовых и карьерных траекторий наименьшие изменения следует ожидать в механизмах принятия ими решений при выборе лучших из доступных для них альтернатив. При этом наибольшие изменения при формировании карьеры в цифровой среде коснутся различий в возможностях и рисках, а также в успешности исходов от выбора на рынке труда у индивидов с высокой и низкой квалификацией.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Acemoglu D., Autor D. Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. In Handbook of labor economics. Elsevier, 2011. — Vol. 4. — P. 1043–1171.
2. Acemoglu D., Restrepo P. — Robots and jobs: Evidence from US labor markets. Journal of Political Economy, 2020. — 128 (6). — P. 2188–2244.
3. Ahn H., Shao L. Precautionary on-the-job search over the business cycle. Finance and Economics Discussion Series No. 2017-025, Federal Reserve Board of Governors. Available at SSRN 2897533. — 2017.
4. Allan B., Autin K., Wilkins-Yel K. Precarious work in the 21st century: A psychological perspective. Journal of Vocational Behavior, 2021. — 126. — 103491.
5. Allan B., Tay L., Sterling H. Construction and validation of the Subjective Underemployment Scales (SUS). Journal of Vocational Behavior, 2017. — 99. — P. 93–106.
6. Amuedo-Dorantes C. Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: evidence from Spain. ILR Review, 2000. — 53 (2). — P. 309–325.
7. Autor, D. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. Journal of economic perspectives, 2015. — 29 (3). — P. 3–30.
8. Autor D., Katz L., Kearney M. The polarization of the US labor market. American economic review, 2006. — 96 (2). — P. 189–194.
9. Avom D., Dadeignon A. K., Igue C. Does digitalization promote net job creation? Empirical evidence from WAEMU countries. Telecommunications Policy, 2021. — 45 (8). — 102215.
10. Ayyagari R., Grover V., Purvis R. Technostress: Technological antecedents and implications. MIS quarterly, 2011. — P. 831–858.

11. Baek H., Jang M., Kim S. Does rule change cause activity change? An empirical study of online news comments in Korea. *Telecommunications Policy*, 2020. — 44 (8). — 102008.
12. Bagger J., Lentz R. An Empirical Model of Wage Dispersion with Sorting. *Review of Economic Studies*, Oxford University Press, 2019. — 86 (1). — P. 153–190.
13. Bainbridge H., Townsend K. The effects of offering flexible work practices to employees with unpaid caregiving responsibilities for elderly or disabled family members. *Human Resource Management*, 2020. — 59 (5). — P. 483–495.
14. Baranowska A., Gebel M., Matkovic T. Informal employment at labour market entry. A comparative study of Croatia, Poland and Ukraine. In 17th Annual Workshop of the European Research Network Transitions in Youth, Dijon, France, 2009. — P. 17–19.
15. Barrero J., Bloom N., Davis S. Why working from home will stick. National Bureau of Economic Research. WP No. w28731, 2021.
16. Belfield, C., Harris, R. How well do theories of job matching explain variations in job satisfaction across education levels? Evidence for UK graduates. *Applied economics*, 2002. — 34 (5). — P. 535–548.
17. Bellmann L. Hübler O. Working from home, job satisfaction and work-life balance — robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*, 2021. — 42 (3). — P. 424–441.
18. Blau D., Robins P. Job search outcomes for the employed and unemployed. *Journal of political Economy*, 1990. — 98 (3). — P. 637–655.
19. Blau F., Kahn L. (2013). Female labor supply: Why is the United States falling behind? *American Economic Review*, 2013. — 103 (3). — 251–56.
20. Blustein D. L., Olle C., Connors-Kellgren A., Diamonti A. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 2016. — 7. — 407 p.

21. Bojas G., Rosen S. Income Prospects and Job Mobility of Younger Men. *Research in Labor Economics*, Ronald G. Ehrenberg (ed.), 1980. — Vol. 3. — 159-81.
22. Borjas, G. The relationship between wages and weekly hours of work: The role of division bias. *The Journal of Human Resources*, 1980. — 15 (3). — P. 409–423.
23. Brougham D., Haar J. Smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 2018. — 24 (2). — P. 239–257.
24. Brunner B., Kuhn A. The impact of labor market entry conditions on initial job assignment and wages. *Journal of Population Economics*, 2014. — 27 (3). — P. 705–738.
25. Brynjolfsson, E., McAfee, A. *Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy*. Digital Frontier Press, 2012.
26. Bühner, C., Hagist, C. The effect of digitalization on the labor market. In *The Palgrave Handbook of managing continuous business transformation*. Palgrave Macmillan, London, 2017. — P. 115–137.
27. Cabrita J., Perista H. *Measuring job satisfaction in surveys—comparative analytical report*. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, 2007.
28. Cahuc P., Postel-Vinay F., Robin, J. Wage bargaining with on-the-job search: Theory and evidence. *Econometrica*, 2006. — 74 (2). — P. 323–364.
29. Castellacci F., Viñas-Bardolet C. (2019). Internet use and job satisfaction. *Computers in Human Behavior*, 2019. — 90. — P. 141–152.
30. Castellacci F., Tveito V. (2018). Internet use and well-being: A survey and a theoretical framework. *Research policy*, 2018. — 47 (1). — P. 308–325.
31. Christensen B., Lentz R., Mortensen D., Neumann G., Werwatz A. On-the-job search and the wage distribution. *Journal of Labor Economics*, 2005.

- 23 (1). — P. 31–58.
32. Cijan A., Jenič L., Lamovšek A., Stemberger J. How digitalization changes the workplace. *Dynamic relationships management journal*, 2019. — 8 (1). — P. 3–12.
  33. Clark A. Job satisfaction in Britain. *British journal of industrial relations*, 1996. — 34 (2). — P. 189–217.
  34. Clark A., Oswald A. Satisfaction and comparison income. *Journal of public economics*, 1996. — 61 (3). — P. 359–381.
  35. Crosbie, T., Moore, J. Work–life balance and working from home. *Social Policy and Society*, 2004. — 3 (3). — P. 223–233.
  36. Da Vanzo J., De Tray D., Greenberg D. The sensitivity of male labor supply estimates to choice of assumptions. *The Review of Economics and Statistics*, 1976. — P. 313–325.
  37. David H. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of economic perspectives*, 2015. — 29 (3). — P. 3–30.
  38. Day A., Scott N., Kelloway E. Information and communication technology: Implications for job stress and employee well-being. In *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress*. Emerald Group Publishing Limited, 2010.
  39. Derks D., van Duin D., Tims M., Bakker, A. Smartphone use and work–home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2015. — 88 (1). — P. 155–177.
  40. Dettmers J., Vahle-Hinz T., Bamberg E., Friedrich N., Keller M. Extended work availability and its relation with start-of-day mood and cortisol. *Journal of occupational health psychology*, 2016. — 21 (1). — 105 p.
  41. Diener E., Suh E., Lucas R., Smith H. Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 1999. — 125 (2). — 276 p.
  42. Eeckhout J., Lindenlaub I. Unemployment cycles. *American Economic*

Journal: Macroeconomics, 2019. — 11 (4). — P. 175–234.

43. Ehrenberg R., Smith R., Hallock K. Modern labor economics: Theory and public policy. Routledge, 2021.
44. Elsbey M., Michaels R., Ratner D. The Beveridge curve: A survey. Journal of Economic Literature, 2015. — 53 (3). — P. 571–630.
45. Eurofound. Employment impact of digitalization. Research digests. In: The digital age: Automation, digitisation and platforms, 2021. <https://www.eurofound.europa.eu/data/digitalisation/research-digests/employment-impact-of-digitalisation#s-208>.
46. Faberman R., Mueller A., Şahin A., Topa G. Job search behavior among the employed and non-employed. Econometrica, 2022. — 90 (4). — P. 1743–1779.
47. Fabra Florit E., Vila Lladosa L. Evaluation of the effects of education on job satisfaction: Independent single-equation vs. structural equation models. International Advances in Economic Research, 2007. — 13 (2). — P. 157–170.
48. Fabra M., Camisón C. Direct and indirect effects of education on job satisfaction: A structural equation model for the Spanish case. Economics of Education Review, 2009. — 28 (5). — P. 600–610.
49. Faccini R., Melosi L. Bad Jobs and Low Inflation. CEPR Discussion Paper No. DP13628. — 2019.
50. Faggian A. Job search theory. Handbook of regional science, 2021. — P. 481–495.
51. Fitz N., Kushlev K., Jagannathan R., Lewis T., Paliwal D., Ariely D. Batching smartphone notifications can improve well-being. Computers in Human Behavior, 2019. — 101. — P. 84–94.
52. Franz W. Arbeitsmarktökonomik, Berlin, Springer, 2006.
53. Freeman, R. Job satisfaction as an economic variable. Working paper. National Bureau of Economic Research, No w0225. — 1977.

54. Frey C. B., Osborne M. A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?. *Technological forecasting and social change*, 2017. — 114. — P. 254–280.
55. Gajendran R., Harrison D. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 2007. — 92 (6). — P. 1524–1521.
56. Gallie D., Russell H. Work-family conflict and working conditions in Western Europe. *Social Indicators Research*, 2009. — 93 (3). — P. 445–467.
57. Gash V. Bridge or trap? Temporary workers' transitions to unemployment and to the standard employment contract. *European Sociological Review*, 2008. — 24 (5). — P. 651–668.
58. Gebel M. Early career consequences of temporary employment in Germany and the UK. *Work, employment and society*, 2010. — 24 (4). — P. 641–660.
59. Genda Y., Kondo A., Ohta S. Long-term effects of a recession at labor market entry in Japan and the United States. *Journal of Human resources*, 2010. — 45 (1). — P. 157–196.
60. Giesecke J., Groß M. Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 2002. — 54 (1). — P. 85–108.
61. Godawa G., Rzewucka P. Inclusive education implemented in the form of extra-curricular activities: case study // *Különleges Bánásmód-Interdiszciplináris folyóirat*. — 2020. — T. 6. — № 1. — P. 35–46.
62. Golden, T., Veiga, J. The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving In-consistent Findings. *Journal of Management*, 2005. — 31 (2). — P. 301–318.
63. Haltiwanger J., Hyatt H., Kahn L., McEntarfer E. Cyclical job ladders by firm size and firm wage. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 2018. — 10 (2). — P. 52–85.



64. Hamplová D. Does work make mothers happy? *Journal of Happiness Studies*, 2019. — 20 (2). — P. 471–497.
65. Harris M., Weiss Y. Job matching with finite horizon and risk aversion. *Journal of Political Economy*, 1984. — 92 (4). — P. 758–779.
66. Hausman J. Taxes and labor supply. In *Handbook of public economics*. Elsevier, 1985. — Vol. 1. — P. 213–263.
67. Hey J., McKenna C. To move or not to move?. *Economica*, 1979. — 46 (182). — P. 175–185.
68. Hjort J., Poulsen J. The arrival of fast internet and employment in Africa. *American Economic Review*, 2019. — 109 (3). — 1032–79.
69. Holzer H. Informal Job Search and Black Youth Unemployment. *American Economic Review*, 1987. — 77 (3). — P. 446–452.
70. Huws U., Spencer N. H., Syrdal D. Online, on call: The spread of digitally organised just-in-time working and its implications for standard employment models. *New technology, work and employment*, 2018. — 33 (2). — P. 113–129.
71. International Labour Office. *World employment and social outlook: Trends 2019*. Geneva: International Labour Organization, 2019.
72. Johnson D., Johnson R. Learning together and alone: Overview and meta-analysis. *Asia Pacific Journal of Education*, 2002. — 22 (1). — P. 95–105.
73. Johnson, W. *A Theory of Job Shopping*. The Quarterly Journal of Economics, Oxford University Press, 1978. — 92 (2). — P. 261–277.
74. Jovanovic B. *Job Matching and the Theory of Turnover*. Journal of Political Economy, University of Chicago Press, 1979. — 87 (5). — P. 972–990.
75. Kahn L. Unemployment insurance, job queues, and systematic job search: An equilibrium approach. *Southern Economic Journal*, 1987. — 54 (2). — P. 397–411.

76. Kahn L. The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy. *Labour economics*, 2010. — 17 (2). — P. 303–316.
77. Karahan F., Michaels R., Pugsley B., Şahin A., Schuh R. (2017). Do job-to-job transitions drive wage fluctuations over the business cycle? *American Economic Review*, 2017. — 107 (5). — 353–57.
78. Keane M., Rogerson R. Reconciling micro and macro labor supply elasticities: A structural perspective. *Annual Review of Economics*, 2015. — 7 (1). — P. 89–117.
79. Kristensen N., Johansson E. New evidence on cross-country differences in job satisfaction using anchoring vignettes. *Labour economics*, 2008. — 15 (1). — P. 96–117.
80. Krueger A., Mueller A. Job Search and Unemployment Insurance: New Evidence From Time Use Data. *Journal of Public Economics*, 2010. — 94 (3–4). — P. 298–307.
81. Kwon I., Milgrom E., Hwang S. Cohort effects in promotions and wages evidence from Sweden and the United States. *Journal of Human Resources*, 2010. — 45 (3). — P. 772–808.
82. Lazear E., Gibbs M. *Personnel economics in practice*. John Wiley & Sons, 2014.
83. Lee Y., Sabharwal M. Education–job match, salary, and job satisfaction across the public, non-profit, and for-profit sectors: Survey of recent college graduates. *Public Management Review*, 2016. — 18 (1). — P. 40–64.
84. Lepage-Saucier N., Wasmer E. Does employment protection raise stress? A cross-country and cross-province analysis. *Journal of Human Capital*, 2016. — 10 (1). — P. 33–66.
85. Limbu Y., Jayachandran C., Babin B. Does information and communication technology improve job satisfaction? The moderating role of sales technology orientation. *Industrial Marketing Management*, 2014. — 43 (7). — P. 1236–1245.

86. Llosa J., Menéndez-Espina S., Agulló-Tomás E., Rodríguez-Suárez J. Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de Psicología*, 2018. — 34 (2). — P. 211–223.
87. Lopes H., Lagoa S., Calapez T. Work autonomy, work pressure, and job satisfaction: An analysis of European Union countries. *The Economic and Labour Relations Review*, 2014. — 25 (2). — P. 306–326.
88. Mai Q., Jacobs A., Schieman S. Precarious sleep? Nonstandard work, gender, and sleep disturbance in 31 European countries. *Social Science & Medicine*, 2019. — 237. — 112424.
89. Martin L. Do innovative work practices and use of information and communication technologies motivate employees? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 2017. — 56 (2). — P. 263–292.
90. Martin L., Omrani N. An assessment of trends in technology use, innovative work practices and employees' attitudes in Europe. *Applied Economics*, 2015. — 47 (6). — P. 623–638.
91. Mazmanian M., Orlikowski W. J., Yates J. The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization science*, 2013. — 24 (5). — P. 1337–1357.
92. McGinnity F., Mertens A., Gundert S. A bad start? Fixed-term contracts and the transition from education to work in West Germany. *European Sociological Review*, 2005. — 21 (4). — P. 359–374.
93. Mora J., Garcia-Aracil A., Vila L. Job satisfaction among young European higher education graduates. *Higher Education*, 2007, 53 (1). — P. 29–59.
94. Morris M., Venkatesh V. Job characteristics and job satisfaction: Understanding the role of enterprise resource planning system implementation. *Mis Quarterly*, 2010. — 143–161.
95. Mortensen D. Specific capital and labor turnover. *The Bell Journal of Economics*, 1978. — 9 (2). — P. 572–586.

96. Mortensen D. Job search and labor market analysis. Handbook of labor economics, 1986. — Vol. 2. — P. 849–919. Elsevier.
97. Moscarini G., Postel-Vinay F. The relative power of employment-to-employment reallocation and unemployment exits in predicting wage growth. American Economic Review, 2017. — 107 (5). — 364–68.
98. Mueller A. On-the-job search and wage dispersion: New evidence from time use data. Economics Letters, 2010. — 109 (2). — P. 124–127.
99. Mukoyama T., Patterson C., SAHIN AYS. Job Search Behavior Over the Business Cycle. American Economic Journal: Macroeconomics, 2018. — 10 (1). — P. 190–215.
100. Mullan K., Wajcman J. Have mobile devices changed working patterns in the 21st century? A time-diary analysis of work extension in the UK. Work, employment and society, 2019. — 33 (1). — P. 3–20.
101. Nam T. Technology use and work-life balance. Applied Research in Quality of Life, 2014. — 9 (4). — P. 1017–1040.
102. Nomaler Ö., Verspagen B. Perpetual growth, the labor share, and robots. Economics of Innovation and New Technology, 2020. — 29 (5). — P. 540–558.
103. Oreopoulos P., Von Wachter T., Heisz A. The short-and long-term career effects of graduating in a recession. American Economic Journal: Applied Economics, 2012. — 4 (1). — P. 1–29.
104. Origo F., Pagani L. Is Work Flexibility a Stairway to Heaven? The Story Told by Job Satisfaction in Europe. Working Paper Series, 2006. — 97. — P. 1–19.
105. Ortiz, L. Not the right job, but a secure one: over-education and temporary employment in France, Italy and Spain. Work, employment and society, 2010. — 24 (1). P. 47–64.
106. Passaretta G., Wolbers M. Temporary employment at labour market entry in Europe: Labour market dualism, transitions to secure employment and

- upward mobility. *Economic and Industrial Democracy*, 2019. — 40 (2). — P. 382–408.
107. Passaretta G., Wolbers M. Temporary employment at labour market entry in Europe: Labour market dualism, transitions to secure employment and upward mobility. *Economic and Industrial Democracy*, 2019. — 40 (2). — P. 382–408.
108. Pavlopoulos, D. Starting your career with a fixed-term job: Stepping-stone or «dead end»? *Review of Social Economy*, 2013. — 71 (4). — P. 474–501.
109. Pencavel J. Labor supply of men: a survey. *Handbook of labor economics*, 1986. — Vol. 1. — P. 3–102. Elsevier.
110. Pencavel J. Hours, Employment and Earnings of American Manufacturing Workers from the 19th Century to the 21st Century. *Economica*, 2021. — 88 (351). — P. 601–623.
111. Possenriede D., Plantenga J. Temporal and Locational Flexibility of Work, Working-Time Fit, and Job Satisfaction. *IZA Discussion Paper*, 2014. — № 8436.
112. Reuschke D. The subjective well-being of homeworkers across life domains. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 2019. — 51 (6). — P. 1326–1349.
113. Rose M. Disparate measures in the workplace... Quantifying overall job satisfaction. In *BHPS research conference*, Colchester, 2001.
114. Rothwell W. J., Lindholm J., Yarrish K. K., & Zaballero A. G. *The encyclopedia of human resource management*. John Wiley & Sons, Inc., 2020.
115. Schasse U. *Betriebszugehörigkeitsdauer und Mobilität: eine empirische Untersuchung zur Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen*. Campus-Verlag, 1991.
116. Scherer S. Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy. *Work, employment and society*, 2004. — 18 (2). — P. 369–394.

117. Shimer R. The Cyclical Behavior of Equilibrium Unemployment and Vacancies. *American Economic Review*, 2005. — 95 (1). — P. 25–49.
118. Song Y., Gao J. Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. *Journal of Happiness Studies*, 2020. — 21 (7). — P. 2649–2668.
119. Sousa-Poza A., Sousa-Poza A. Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The journal of socio-economics*, 2000. — 29 (6). — P. 517–538.
120. Spector P. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences, 1997. — Vol. 3.
121. Steijn B., Need A., Gesthuizen M. Well begun, half done? Long-term effects of labour market entry in the Netherlands, 1950–2000. *Work, employment and society*, 2006. — 20 (3). — P. 453–472.
122. Stevens K. Adverse economic conditions at labour market entry: Permanent scars or rapid catch-up. *Job Market Paper*, University of Sydney, Australia, 2008.
123. Stich J., Tarafdar M., Stacey P., Cooper S. Appraisal of email use as a source of workplace stress: A person-environment fit approach. *Journal of the Association for Information Systems*, 2019. — 20 (2). — 2.
124. Sullivan C., Lewis S. Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers. *Gender and their Co-residents. Work and Organization*, 2001. — 8 (2). — P. 123–145.
125. Tarafdar M., Tu Q., Ragu-Nathan T. Impact of technostress on end-user satisfaction and performance. *Journal of management information systems*, 2010. — 27 (3). — P. 303–334.
126. Tietze S., Musson G., Scurry T. Homebased work: a review of research into themes, directions and implications. *Personnel Review*, 2009. — 38 (6). — P. 585–604.

127. Van Der Berg G. A structural dynamic analysis of job turnover and the costs associated with moving to another job. *The Economic Journal*, 1992. — 102 (414). — P. 1116–1133.
128. Verhofstadt E., Omeij E. The impact of education on job satisfaction in the first job. Ghent University, Faculty of Economics and Business Administration Working Paper, 2003.
129. Vila L., García-Mora B. Education and the determinants of job satisfaction. *Education Economics*, 2005. — 13 (4). — P. 409–425.
130. Wahba, J. Informality in Egypt: a stepping stone or a dead end?. In Cairo, Egypt: Economic Research Forum (ERF), Working Paper, 2009. — № 456.
131. Warr P. Well-being and the workplace. In D. Kahnemann E., Diener & N. Schwarz (Eds.). *Well-being: The Foundations of Hedonic Psychology*, Russell Sage Foundation, New York, 1999. — P. 392–412.
132. Warren T., Lyonette C. Ungrateful slaves? An examination of job quality and job satisfaction for male part-time workers in the UK. *The British journal of sociology*, 2020. — 71 (2). — P. 382–402.
133. Wheatley D. Employee satisfaction and use of flexible working arrangements, *Work, Employment and Society*, 2017. — 31 (4). — P. 567–585.
134. Wilkin C. I can't get no job satisfaction: Meta-analysis comparing permanent and contingent workers. *Journal of Organizational Behavior*, 2013. — 34 (1). — P. 47–64.
135. Fallick, B., Fleischman C. Employer-to-Employer Flows in the U.S. Labor Market: The Complete Picture of Gross Worker Flows. Finance and Economics Discussion Series No. 2004-34, Federal Reserve Board of Governors.
136. Reisel, W., Probst, T., Chia, S., Maloles, C., König, C. The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management & Organization* — 40 (1), 74–91.

137. Watson, R., Storey, D., Wynarczyk, P., Keasey, K., Short, H. The relationship between job satisfaction and managerial remuneration in small and medium-sized enterprises: An empirical test of 'comparison income' and 'equity theory' hypotheses. *Applied Economics*, 1996. — 28 (5). — P. 567–576.



Выбор и успешность на рынке труда. / Л.И. Смирных; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: 2022. — 58 с. — (6 том доклада «Глобальный ландшафт исследований и перспективных разработок в области укрепления человека», науч. ред. С.Ю. Рощин, Л.И. Смирных). — ISBN 978-0-3694-0896-9 (серия). — ISBN 978-0-3694-0903-4 (том).

В данном докладе даны характеристики выбора и успешности индивидов на рынке труда в условиях цифровизации экономики на основе систематизации результатов исследований, выполненных в разных странах. Выбор индивидов на рынке труда раскрывается через описание основных параметров моделей предложения труда, поиска работы, трудовой мобильности и увольнений. Путем систематизации последствий цифровизации дается характеристика открываемых для индивидов возможностей и рисков на рынке труда при формировании трудовых траекторий. Успешность индивидов на рынке труда рассматривается через призму показателя удовлетворенности работой. На основе описания механизмов влияния объясняются эффекты цифровизации для занятости, доходов и удовлетворенности работой индивидов.

*Научное издание*

*6 том доклада «Глобальный ландшафт исследований и перспективных разработок в области укрепления человека»*

## **ВЫБОР И УСПЕШНОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА**

Под научной редакцией  
*С.Ю. Рощина, Л.И. Смирных*

*Дизайн, компьютерная верстка и графика:  
студия дизайна «Образ мысли»*

*Редактор, корректор: Ю.А. Емельянова,  
О.В. Петрова*

Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики»  
101000, г. Москва, ул. Мясницкая, 20  
Тел.: 8 (495) 772-95-90