

ориентиров. Работодателям нужно быть готовыми к тому, что молодой сотрудник может менять работу чаще, но если работа будет смысловой и с развитием – шанс удержать его выше.

Литература

1. Поколение Z. – URL: <https://www.mgpu.ru/teoriya-pokolenij-chem-otlichayutsya-zumery-bumery-milleniya-pokoleniya-x-i-alfa/> (дата обращения: 27.10.2025).
2. Титаренко, Л. Г. Ценности труда молодежи в белорусском обществе: потенциал инновационности и традиционности / Л. Г. Титаренко // Социологический альманах. – 2016. – № 7. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennosti-truda-molodezhi-v-belorusskom-obschestve-potentsial-innovatsionnosti-i-traditsionnosti> (дата обращения: 27.10.2025).
3. Трудовая этика / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – URL: <https://www.hse.ru/edu/vkr/181554558>.
4. Дашкова, Е. С. Особенности трудовой мотивации работников поколения Z / Е. С. Дашкова, О. М. Трубникова, Н. И. Хромов // Современная экономика: проблемы и решения. – 2024. – № 1. – С. 59–70. – DOI 10.17308/meps/2078-9017/2024/1/59-70
5. Чем живут, что и как покупают представители поколения Z Республики Беларусь // Produkt.by. – 2024. – URL: <https://produkt.by/news/novosti-mira/chem-zhivut-cto-i-kak-pokupayut-predstaviteli-pokoleniya-z-respubliki> (дата обращения: 27.10.2025).

УДК 316.334.22:004.738.5

УДАЛЕННАЯ РАБОТА И ЦИФРОВАЯ ЗАНЯТОСТЬ: КАК МЕНЯЕТСЯ СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

П. Д. Золоторевич, А. Д. Якушенко

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель: д-р социол. наук, проф. В. В. Кириенко

Исследованы тенденции дистанционной работы, ее восприятие сотрудниками и влияние цифровых технологий. Отмечено, что анализ опроса 100 респондентов показывает высокий спрос на гибкость, автономию и баланс между работой и личной жизнью, а также смещение фокуса с офисного присутствия на результативность.

Ключевые слова: дистанционная работа, гибкие формы занятости, цифровые технологии, карьерный рост, эффективность труда.

Развитие информационных технологий, уход работодателей от традиционных форм найма сотрудников способствуют все большему распространению относительно новой формы труда – дистанционного труда. В последнее время со стороны работодателей растет спрос на удаленную работу и другие гибкие схемы организации трудовой деятельности. Компании, которые позволяют своим работникам решать, где и когда выполнять свою работу, добиваются увеличения производительности труда сотрудников, сокращения текучести кадров и организационных расходов, дистанционный труд становится все более привлекательным и для работников, так как позволяет им сократить расходы на поездки на работу, освободить время для ухода за детьми и (или) престарелыми родственниками.

Однако разразившаяся пандемия COVID-19 внесла свои коррективы в ситуацию на рынке труда. Весной 2020 г. в России был реализован уникальный опыт массового внедрения дистанционного формата в деятельность множества самых различных предприятий. Необходимость соблюдения режима изоляции вынудила работодателей в срочном порядке выводить сотрудников на удаленную работу полностью или частично) практически во всех отраслях и организациях, где это можно

было сделать – поскольку такое решение зачастую было единственно возможным для функционирования в условиях распространения коронавируса. Так, согласно исследованию Битрикс24, 77,1 % белорусских компаний полностью или частично перешли на дистанционную работу в связи с пандемией.

Настоящий доклад представляет анализ результатов социологического исследования, целью которого было выявление ключевых тенденций в восприятии удаленной и цифровой работы. Опрошены 100 респондентов, что позволяет выявить качественные сдвиги в трудовых практиках и ценностях. Исследование охватывает такие аспекты, как роль цифровых технологий, преимущества удаленного формата, его влияние на карьерный рост и социальную справедливость, а также идеальные модели труда. Результаты свидетельствуют о глубокой трансформации трудовых отношений: доминирует запрос на гибкость, автономию и ориентацию на результат, что требует пересмотра традиционных моделей управления и карьерного развития.

Опыт удаленной работы имеет значительное распространение среди опрошенных: 57 % респондентов уже имели опыт работы в удаленном или цифровом формате, в то время как 43 % такого опыта не имели. При этом подавляющее большинство – 88 % – выразили желание работать удаленно, и лишь 12 % ответили отрицательно на этот вопрос.

Главные преимущества удаленного формата работы, по мнению участников опроса, очевидны. На первое место респонденты поставили свободный график (70 %), следом за ним идут возможность работать из любой локации (69 %) и достижение баланса между работой и личной жизнью (62 %). Прочие варианты, такие как экономия денег и времени на дорогу, были отмечены минимальным количеством голосов (по 1 %), что подчеркивает, что ключевыми ценностями являются гибкость и автономия.

Что касается влияния удаленного формата на карьерный рост, мнения разделились. Почти половина опрошенных (48 %) считает, что формат работы не оказывает существенного влияния на карьерные перспективы. В то же время 40 % уверены, что шансы на карьерный рост увеличились, поскольку возросла важность реальных результатов труда, а не физического присутствия. Оставшиеся 12 % полагают, что шансы уменьшились из-за важности «быть на виду» в офисе.

Вопрос о роли цифровых технологий в ежедневной работе показал, насколько глубоко они интегрированы в профессиональную деятельность. Большинство респондентов (58 %) отметили, что стали использовать гораздо больше цифровых инструментов. При этом часть участников (25 %) указала, что технологии полностью определяют их рабочий процесс, а некоторые (13 %) используют только базовые программы.

В целом респонденты позитивно оценивают социальный потенциал удаленной работы. На утверждение о том, что она способствует большей социальной справедливости, давая возможности для реализации людям из регионов и уязвимым группам, 79 % ответили положительно (38 % – полностью согласны; 41 % – скорее, согласны). Не согласны с этим тезисом 19 % опрошенных, а 7 % затруднились с ответом.

В заключение отметим, что при выборе идеального формата работы предпочтения распределились следующим образом: гибридный формат (часть времени – в офисе, часть – удаленно) оказался наиболее привлекательным (40 %). Полностью удаленный формат готовы выбрать 27 % респондентов, а гибкий график с возможностью самостоятельного выбора места работы – 25 %. Полностью офисный формат предпочитает лишь 5 % опрошенных, и незначительное число участников отметило, что им важен только результат, а формат не имеет значения.

Проведенный анализ позволяет сделать следующие фундаментальные выводы:

1. Произошла ценностная переориентация в трудовых отношениях. На первый план вышли не стабильность и корпоративный статус, а свобода, автономия и контроль над собственной жизнью.

2. Цифровая грамотность стала базовой компетенцией. Технологии являются не просто инструментом, а новой средой существования организации.

3. Меняется система оценки эффективности. Успех все чаще измеряется результатом, а не временем, проведенным на рабочем месте. Это требует развития новых систем ключевых показателей эффективности и методов управления.

Таким образом, проведенное нами исследование подтверждает, что дистанционная работа становится не временной мерой, а устойчивым трендом современного рынка труда. Сотрудники ценят гибкость, автономию, баланс между работой и личной жизнью, а цифровые навыки становятся обязательной частью профессиональной компетенции. Эффективность все чаще измеряется результатами, а не временем в офисе, что требует пересмотра традиционных моделей управления и карьерного роста. Компании, которые адаптируются к этим изменениям, получают мотивированных сотрудников и повышенную продуктивность, тогда как устаревшие подходы постепенно теряют актуальность.

Литература

1. Брюхина, Е. Р. Дистанционная (удаленная) работа как цифровой сегмент рынка труда: проблемы и перспективы / Е. Р. Брюхина // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. – 2021. – № 1 (44). – С. 80–89. – DOI 10.17308/vsu.proc.law.2021.1/3281
2. Пряжникова, О. Н. Удаленная работа и ее экономические и социальные последствия / О. Н. Пряжникова // Социальные гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 2: Экономика. – 2020. – № 2. – С. 114–118.
3. Как белорусские компании работают дистанционно во время пандемии? – URL: <https://www.bitrix24.by/press-release/investigations/kak-belorusskie-kompanii-rabotayut-distantsionno-vo-vremya-pandemii.php>.
4. Кириенко, В. В. Прикладная социология в маркетинговых исследованиях : пособие по одному курсу для студентов специальности 1-26 02 03 «Маркетинг» днев. и заоч. форм обучения / В. В. Кириенко. – Гомель : ГГТУ им. П. О. Сухого, 2013. – 84 с.

УДК 316.356.2

СЕМЬЯ КАК СОЦИОЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН

А. Д. Котова, П. А. Головко

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель: д-р социол. наук, проф. В. В. Кириенко

Посвящена исследованию взаимосвязи экономических функций семьи и будущего финансового благополучия ее членов. Проанализированы роль семьи как института, формирующего экономическое поведение, и значение родительских инвестиций в образование. На основе анкетного опроса раскрыты современные социальные нормы в отношении финансовой поддержки детей после достижения ими совершеннолетия.

Ключевые слова: семья, экономика, финансовое благополучие, человеческий капитал, финансовая поддержка, социальные нормы.

Семья – это первый и самый важный мир для ребенка. Именно здесь, в кругу близких, человек усваивает главные жизненные правила, ценности и принципы. То, как родители растят своего ребенка, какие уроки ему прививают, напрямую сказыва-