

## ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ К УСЛОВИЯМ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

**Мухаметшина Гульнара Рафаэлевна**  
Уфимский университет науки и технологий  
Уфа, Россия  
Кандидат социологических наук, доцент  
ORCID 0000-0003-2146-718X  
E-mail: ggr-nauka@mail.ru

**Исрафилова Алсу Назировна\***  
Уфимский университет науки и технологий  
Уфа, Россия  
Магистрант  
E-mail: alsu301297@mail.ru

**Введение.** На сегодняшний день наблюдается развитие технологических инноваций с высокой скоростью, вместе с этим технологии с каждым годом становятся всё доступнее, происходит серьёзная перестройка организации работы в целом. Появление робототехники, микроэлектроники, смартфонов, компьютеров, искусственного интеллекта и других технологий свидетельствует о стремительной цифровой трансформации. Всё это существенным образом влияет на рынок труда, особенности построения карьеры. Организации стараются в условиях цифровизации обучать специалистов в онлайн-формате, делают упор на развитие компетенций с применением ИТ. **Методология.** В работе были использованы источники научной литературы и экспертные мнения, общенаучные методы систематизации, обобщения и анализа. **Результаты.** В процессе проведенного исследования изучено понятие «цифровая трансформация» и её влияние на построение карьеры человека, на современную жизнь в целом, также рассмотрено понятие «карьера» различными авторами. Рассмотрены государственные федеральные проекты, направленные на формирование и развитие цифровых компетенций человека. Также предложены основные компетенции, оказывающие влияние на построение карьеры. **Выводы.** Можно сделать вывод о том, что внедрение цифровизации в жизнь общества позволит человеку оперативно развивать собственные возможности и применять их в процессе построения карьеры, эффективно управлять собственным развитием.

**Ключевые слова:** карьера, цифровая трансформация, цифровизация, цифровая грамотность, компетенции.

### Введение

Построение карьеры в организации – актуальный вопрос, который вызывает интерес как у персонала, так у организации в целом и представляет собой сложный процесс. В условиях цифровой трансформации процесс формирования и развития профессиональной карьеры во многом зависит от уровня используемых инновационных технологий и способности человека адаптироваться к изменяющимся условиям внешней среды. По мнению А. Прохорова, Л. Коники, «одним из первых значений определения понятия «цифровая трансформация» является переход от аналоговых данных к цифровым – то, что сегодня принято называть цифровизацией» [9, с. 18].

В предыдущем исследовании [13] нами было выделено три этапа цифровой трансформации. Первым этапом является автоматизация. Особенностями данного этапа является повсеместное развитие и внедрение ИТ-решений. Отличительной особенностью процесса автоматизации от цифровой трансформации является стремительное повышение эффективности, вместе с тем качественное развитие бизнес-моделей. Вторым этапом цифровой трансформации является цифровизация, которая направлена на анализ данных для принятия решений, оптимизация, реинжиниринг бизнес-процессов. Третьим этапом является цифровая трансформация, в рамках которой происходит возникновение новейших моделей деятельности, а также слияние традиционной деятельности организации и современных возможностей технологий [13].

Цифровая трансформация включает в себя коренные изменения мышления и образа жизни людей в целом, параллельно формирует новый образ будущего. Именно данный образ позволяет способствовать развитию эффективных, доступных, качественных услуг для граждан, рентабельности и высокой технологичности бизнес-процессов, эффективной трансформации и развитию государством цифровой экономики страны. Инструментами для осуществления цифровой трансформации в современном мире в свою очередь являются цифровые платформы. Цифровизация и цифровая трансформация ведет к

кардинальному изменению подходов в организации работы органов власти с использованием цифровых технологий и алгоритмов.

Развитие цифрового общества и внедрение инновационных технологий увеличивают необходимость повышения эффективности управленческого процесса и конкурентоспособности отдельной организации, персонала. В целях оптимизации условий трудовой деятельности и повышения уровня производительности труда возникают новые тренды в построении карьеры, которая способствует развитию личности, а также росту экономической активности. Так, в условиях цифровой трансформации совершенствуется процесс построения карьеры. В целях построения карьеры в условиях развития, формирования, внедрения в организациях новых современных технологий возникает высокая потребность в квалифицированных кадрах, способных использовать для эффективного развития организации новейшие современные технологии, а также цифровые платформы. С развитием цифровой трансформации карьера приобретает новый облик, и к процессу построения карьеры персонала возникают современные требования.

Карьера формируется на всех этапах жизненного пути человека в процессе самоопределения. Карьерный выбор подразумевает разноплановое видение одной и той же предметной области различными людьми и подчиняется культурной и социальной специфике конкретного общества. Л. М. Базавлуцкая дает следующее определение карьере: «карьера – это индивидуально созданная ... последовательность целей личностного развития в должностном, профессиональном, статусном или монетарном плане и процесс достижения этих целей в результате трудовой деятельности, используемой для получения дохода» [2]. С. И. Сотникова считает, что «карьера – это осознанное поведение человека, также его позиция и поведение, которые связаны с использованием и накоплением возрастающего человеческого капитала» [12]. Так, по мнению Н. А. Горелова, «карьера – это траектория продвижения персонала, которая позволяет реализовать его потребности в достижении социального статуса, самореализации, улучшении материального положения, повышении властных полномочий» [5].

Так, карьера – это процесс продвижения работника, развитие человека как следствие повышение социального статуса, квалификации, материального положения. В период построения карьеры в условиях цифровой трансформации значимую роль играют компетенции работника. В стремительно меняющихся условиях человеку необходимо постоянно проходить обучение, повышать свой уровень знаний в ходе совершенствования общества в целом.

Целью исследования является изучение теоретических основ особенностей построения карьеры в современных реалиях цифровой трансформации.

Задачи исследования:

1. Проанализировать роль цифровой трансформации в построении карьеры.
2. Внести предложения для эффективного построения карьеры в условиях цифровой трансформации.

Гипотезой исследования является то, что процесс построения карьеры в современных условиях более доступен и с развитием цифровых технологий появляется всё больше возможностей для управления карьерной траекторией.

### Материалы и методы исследования

В качестве теоретической базы исследования были использованы труды следующих авторов: Л. М. Базавлуцкой [2], Н. А. Горелова [5], А. Прохорова [9], Л. Коники [9] и других, посвященные проблемам построения карьеры и развитию цифровизации в обществе. Основной упор в исследовании был направлен на рассмотрение монографий и книг, авторы которых изучали цифровую экономику, влияние цифровой трансформации на уровни концептуальных понятий, воздействие новых технологий на бизнес на уровне стран, отдельных индустрий и компаний. Особое внимание уделялось статьям, опубликованным в 2020 – 2022 годах, в которых поднимались проблемы развития профессиональных компетенций, использования человеческих ресурсов, влияния цифровой трансформации на рынок труда.

Данная статья является продолжением авторского исследования по вопросам влияния цифровой трансформации на рынок труда, эволюции компетенций при построении карьеры как результата цифровой трансформации, профессионального развития персонала в современных организациях в эпоху цифровой трансформации».

### Результаты

Ввиду стремительного внедрения цифровой трансформации государство оказывает значительную поддержку в развитии цифровой экономики и процессов цифровой трансформации. Можно наблюдать,

что на текущий момент динамично развивается система автоматизации профессиональной деятельности, происходит взаимодействие нескольких групп пользователей в конкретном секторе социальной сферы. В связи с вышеизложенным появляется потребность в реорганизации трудовой деятельности для достижения максимального эффекта. Так, государство стремительно внедряет цифровые технологии, и вместе с тем развивается цифровая экономика. Валовые внутренние затраты на развитие цифровой экономики с 2017 по 2020 год составляют (рисунок 1):



Рисунок 1 – Затраты на развитие цифровой экономики, млрд руб. [16, с. 12]

По данным результатов опросов о желании построения карьеры специалиста в сфере информационно-коммуникационных технологий «Института статистических исследований и экономики знаний» НИУ ВШЭ, за последние десятилетия доля респондентов увеличилась на 10 %, желанием респондентов было, чтобы их дети выбрали карьеру специалиста в сфере информационно-коммуникационных технологий: в период с 2019 по 2020 год данный выбор положительно приняли 71 % респондент, а в 2011 году – 61 %.

В 2020 году в IT-профессиях было занято около 9,2 млн чел. (что составляет 13 % от общей численности занятых граждан). За год данный показатель увеличился более чем на 6 %. Среди них почти каждый пятый (19,3 %) специализируется в IT-сфере. 80,7 % – некоторые специалисты, усиленно использующие ИКТ. В России доля специалистов по ИКТ в общей численности занятых увеличилась в 2020 году до 2,5 %, других специалистов, интенсивно использующих ИКТ, – до 10,5 % (+0,8 п. п.) [16].

В связи с ростом влияния цифровых технологий происходит переоценка современных специальностей и видов профессиональной деятельности, в связи с чем возрастает возможность для всестороннего развития человека, построения карьеры и управления ею. Для стремительного продвижения современные условия общества и рынка труда требуют постоянного совершенствования профессиональных знаний и квалификаций [3]. Обучение онлайн в условиях цифровизации общества позволяет быть конкурентоспособным в эпоху цифровизации. Развитие и усовершенствование технологий диктует новые правила и развитие новых компетенций на рынке труда. В современном обществе возрастает конкуренция, ведущие компании в целях достижения успеха в развитии стремятся эффективно использовать и развить персонал организации. Цифровизация общества меняет привычный способ коммуникации и получения новой информации. Стремительно развивающаяся цифровая экономика быстро усовершенствует и модели ведения бизнеса, в виду чего требует от руководства компаний перестройки всех бизнес-процессов для достижения конкурентоспособности как в текущей, так и долгосрочной перспективе. Цифровая трансформация – это изменение системы управления развитием индустрии или сферы жизнедеятельности, приводящее к кратному увеличению производительности труда за счет:

- 1) создания и развития цифровых платформ;
- 2) замены отчетности и нормативного регулирования на алгоритмическое управление данными.

Цифровая трансформация затрагивает все области жизни человека. Так, ввиду внедрения инновационных решений из сфер робототехники, интернета вещей, облачных вычислений и обработки больших массивов данных происходят коренным образом изменения в профессиональной сфере человека. В основе цифровой трансформации лежит изменение бизнес-процессов с целью предложения инновационной продукции потребителям и сохранения конкурентоспособности организации.

На сегодняшний день создаются исключительно новые методологии управления подразделениями и проектами, появляются крупнейшие глобальные инфраструктуры и полностью цифровые компании. Сейчас можно свидетельствовать о появлении новых отраслей экономики. В связи с чем новые профессии постепенно вытесняют старые. «Атлас профессий будущего» от Сколково является точным информационным источником, который подробно рассказывает о том, какие профессии будут востребованы в ближайшем будущем [1].

Ввиду стремительного развития и совершенства общества и профессиональной деятельности на сегодняшний момент многие профессии устаревают. На сокращение большей части профессий влияет следующее:

*Роботы.* Роботизированные технологии в настоящее время способны вытеснить работников, специализация которых заключается в тяжелом физическом труде. Сегодня человек все чаще собирает конечные изделия или следит за машинами.

*Программы.* Одними из ключевых конкурентов в условиях цифровой трансформации становятся кадры, чья сфера работы связана с интеллектуальным трудом. Со временем искусственный интеллект всё стремительнее заменяет работника в большинстве профессиональных областей.

*Гастарбайтеры.* Мигранты, приезжающие из других стран, являются частым явлением для территорий с развитой экономикой. Как правило, у данных людей низкая квалификация, в связи с чем они соглашаются на работу за меньшую плату.

*Аутсорсинг.* В рамках аутсорсинга происходит перенос товарного производства или некоторых услуг в развивающиеся страны [1].

Требования цифровой трансформации отражаются на стимулах к деятельности, содержании организации работы и социальной защите кадрового состава. Данные изменения затрагивают практически все направления управления персоналом организаций. Это и применение новых форм отбора, найма и продвижения работников, разработка моделей карьерного роста и новых карьерных стимулов персонала внутри организации. Обучение персонала становится одним из основных направлений экономики персонала в цифровую эпоху. Изменения касаются форм, содержания и способов обучения специалистов, повышения адаптации к новым технологиям и скорости переобучения. Ожидаются ключевые изменения в реорганизации труда и формах занятости работников.

Особую роль на данный момент играет цифровая платформа развития профессиональных компетенций, которая способна обеспечить взаимовыгодные отношения, наличие единой информационной среды, эффективность взаимодействия участников платформы [6]. Увеличивается необходимость трансформации профессиональных навыков и компетенций персонала ввиду стремительной цифровизации общественной жизни. Изменения в характере и содержании труда, профессиональном обучении и образовании персонала отражаются в компетентностном подходе. Для разработки стандартов этики поведения, программ развития и обучения персонала на сегодняшний день необходимы качественные компетенции. Они должны лежать в основе оценки кандидатов на вакантные места, а также использоваться при оценке деятельности персонала для встраивания этого процесса в систему развития и мотивации процессов цифровой трансформации [7]. Использование и последующее выявление ключевых закономерностей управления, планирования и построения карьеры является важным элементом системы управления персоналом [4, с. 266].

Новейшие технологические и экономические условия требуют реализации и создания подходов по содействию гражданам в освоении ключевых компетенций цифровой экономики, обеспечении массовой цифровой грамотности и персонализации образования. В данных целях на сегодняшний день реализуется федеральный проект «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» [11].

Цифровая грамотность – это умения и набор определенных знаний, которые необходимы для эффективного и точного использования современных цифровых технологий и ресурсов сети Интернет [10, 11]. Данное понятие включает следующие составляющие элементы:

- цифровое потребление: использование услуг посредством сети Интернет в решении вопросов повседневной жизни и работы;
- цифровая компетентность: способность человека уверенно, эффективно, критично и безопасно выбирать и применять информационно-коммуникационные технологии в разных сферах жизнедеятельности (работа с контентом, коммуникации, техносфера), а также готовность к такой деятельности.

Современной образовательной программой, которая способствует получить новые компетенции, развивающиеся в ногу со временем, является проект «CDO». Федеральные и региональные органы

власти, которые способны отвечать за реализацию национальной программы «Цифровая экономика», а также руководители и менеджеры российских компаний, представители высших учебных заведений, отраслевых и научных организаций, заинтересованных в цифровом развитии, и являются целевой аудиторией [14].

Сервисом по тестированию уровня цифровой грамотности граждан, направленным на обучение безопасной и эффективной работе с цифровыми технологиями, на сегодняшний день является проект «Готов к цифре». Каждый желающий может оценить свой уровень цифровой грамотности, вместе с тем сформировать необходимые IT-навыки и узнать о возможностях онлайн-среды [14].

В предыдущем исследовании [14] нами были выделены ключевые компетенции, необходимые персоналу в условиях цифровой трансформации при построении карьеры:

1. Уверенное пользование информационно-коммуникационными технологиями и наличие развитых цифровых компетенций.

2. Умение реализовывать идеи и генерировать, организовывать, планировать и развивать проекты.

3. Постоянный и непрерывный процесс обучения и развития собственных профессиональных навыков, развитый широкий кругозор.

4. Совершенствование коммуникативных, креативных, стрессоустойчивых навыков и навыков самоорганизации (тайм-менеджмент) [14, с. 132].

Управление и владение цифровыми навыками способствуют использованию работниками новейших цифровых возможностей, стимулирует рост эффективности предприятия и персонала, развивает экономику и общество в целом [8].

### Обсуждение

Цифровая трансформация современного мира влечет как следствие взаимодействие между людьми и цифровыми технологиями и создает многогранную, сложную среду, требующую от персонала большей гибкости, лучшей приспособленности и готовности принять новые способы работы. Основную роль в организации на сегодняшний день играют высококвалифицированные кадры. Современные технологии постоянно совершенствуются и повышают уровень требований к специалистам. Во многих профессиональных сферах деятельности можно наблюдать процесс цифровизации и повсеместного использования научно-технического прогресса [15, с. 224]. Для работы с новой техникой, в сети Интернет необходим персонал, владеющий навыками цифровой грамотности и цифровыми компетенциями. Термин «компетентность» представляет собой совокупность профессиональных навыков и умений, которые относятся к определенной сфере профессиональной деятельности, конкретной должности, а также вместе с тем реализуются посредством определенного набора средств и способов работы в конкретный промежуток времени [4].

Основными предложениями для эффективного построения карьеры в условиях цифровой трансформации являются:

1. Обладание базовым набором компетенций, к которым можно отнести восприимчивость, коммуникацию, владение навыками использования цифровых каналов.

2. Развитие интереса к новым цифровым технологиям, способности быстро ими овладеть и использовать в своей работе.

3. Постоянное саморазвитие и усовершенствование собственных знаний.

4. Развитие навыков аналитического мышления. Аналитическое мышление – это способность обрабатывать данные. Оно помогает правильно понимать, оценивать, систематизировать и структурировать информацию, находить взаимосвязи и делать выводы.

5. Наличие коммуникабельности, которая играет важную роль в построении карьеры персонала. Она включает в себя способность налаживать контакты и устанавливать связи, вместе с тем развитый навык – умение слушать.

6. Стремление к карьерному росту и накоплению опыта.

7. Предрасположенность к работе в гибких условиях.

### Заключение

Изучив научную литературу по исследуемой теме, рассмотрев программные продукты, можно сделать вывод о том, что построение карьеры в условиях цифровой трансформации общества имеет множество поддерживающих форм со стороны государства, сами организации заинтересованы в развитии профессиональных компетенций сотрудников, появление новых форм и форматов образования позволяет персоналу получить необходимые знания от ведущих специалистов мира.

Компетентный персонал, удовлетворенный условиями работы, как правило, высоко мотивирован и вместе тем способен разделять цели деятельности организации в целом. Он представляет высокую эффективную реализацию принятых управленческих решений, производительность труда, способен принять дополнительную ответственность на себя, а также имеет высокий потенциал в управлении собственной карьерой. На сегодняшний день происходят позитивные изменения на рынке труда. Так, совершенствуется научно-технический прогресс, стремительно меняются условия труда и цифровые возможности технологий как результат развития производства. Вместе с тем, всё больше появляются возможности для усовершенствования навыков и компетенций персонала в условиях цифровой трансформации.

#### Список источников

1. Атлас профессий будущего и профессий-пенсионеров [Электронный ресурс] // skolkovo-resident: Официальный сайт. Режим доступа: <https://skolkovo-resident.ru/atlas-professij-budushchego-skolkovo/> (дата обращения: 20.09.2022).
2. Базавлущкая Л. М. Генезис исследования формирования организаторской культуры : монография. Челябинск : Искра-Профи, 2014. 74 с.
3. Белолипецкая А. Е., Головина Т. А., Поповичева Н. Е. Мотивационная стратегия развития персонала // Среднерусский вестник общественных наук. 2020. Т. 15. № 1. С. 204–220.
4. Беляцкий Н. П. Управление персоналом : конспект лекций. М. : Современная школа, 2017. 448 с.
5. Горелов Н. А., Тучков А. И. Энциклопедия труда и занятости : конспект лекций. СПб. : СПбГУЭФ, 1997. 187 с.
6. Ермашквич Н. С., Панявина М. Л., Родионова З. В. Развитие профессиональных компетенций в условиях цифровой экономики // Лидерство и менеджмент. 2021. Т. 8. № 4. С. 483–502.
7. Константинова Д. С., Кудяева М. М., Волкова А. С., Масалова Ю. А. Изменение подходов к использованию человеческих ресурсов под воздействием цифровых технологий // Креативная экономика. 2020. Т. 14. № 8. С. 1491–1506.
8. Константинова Д. С., Кудяева М. М. Цифровые компетенции как основа трансформации профессионального образования // Экономика труда. 2020. Т. 7. № 11. С. 1055–1072.
9. Прохоров А., Коник Л. Цифровая трансформация. Анализ, тренды, мировой опыт. Издание второе, исправленное и дополненное. М. : ООО «КомНьюс Групп», 2019. 368 с.
10. Сайт «Цифровая грамотность РФ». [Электронный ресурс]: URL: <http://xn--80aaefw2ahcfbneslds6a8jyb.xn--p1ai/> (дата обращения: 14.10.2021).
11. Сайт Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации // «Кадры для цифровой экономики». Режим доступа: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/866/> (дата обращения: 20.09.2021).
12. Сотникова С. И. Управление персоналом: деловая карьера : учебное пособие. М. : ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. 328 с.
13. Хамитова А. Н., Габидуллина Г. Р. Влияние цифровой трансформации на рынок труда // Russian Studies in Law and Politics, Volume 5, Number 1, 2021 S. 57–64.
14. Хамитова А. Н., Габидуллина Г. Р. Эволюция компетенций при построении карьеры как результат цифровой трансформации // Экономика и управление : научно-практический журнал. 2022. Т. 3. № 3 (165). С. 129 – 133.
15. Управление персоналом: реалии настоящего и возможности будущего [Электронный ресурс]: материалы I Международной научно-практической конференции, г. Донецк, 20 апреля 2022 г. / отв. ред. И. А. Кондаурова, М. В. Жаболенко / ГОУВПО ДОННТУ. Донецк : ДОННТУ, 2022. 589 с.
16. Цифровая экономика: 2022 : краткий статистический сборник / Г. И. Абдрахманова, С. А. Васильковский, К. О. Вишневский и др. ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М. : НИУ ВШЭ, 2022. –124 с.

#### References

1. Atlas of professions of the future and professions – pensioners [Electronic resource] // skolkovo-resident: Official site. Access mode: <https://skolkovo-resident.ru/atlas-professij-budushchego-skolkovo/> (accessed 20.09.2022).
2. Bazavlutskaya L. M., Genesis of the study of the formation of organizational culture : Monograph. Chelyabinsk : Iskra-Profi, 2014. 74 p.
3. Belolipetskaya A. E., Golovina T. A., Popovicheva N. E. Motivational strategy for personnel development // Central Russian Bulletin of Social Sciences. 2020. T. 15. № 1. S. 204–220.

4. Belyatsky N. P. Personnel management : lecture notes. M. : Modern School, 2017. 448 p.
5. Gorelov N. A., Tuchkov A. I. Encyclopedia of labor and employment : lecture notes. SPb. : SPbGUEF, 1997. 187 p.
6. Ermashkevich N. S., Panyavina M. L., Rodionova Z. V. Development of professional competencies in a digital economy // Leadership and Management. 2021. T. 8. № 4. S. 483–502.
7. Konstantinova D. S., Kudaeva M. M., Volkova A. S., Masalova Yu. A. Changing approaches to the use of human resources under the influence of digital technologies // Creative Economy. 2020. T. 14. № 8. S. 1491–1506.
8. Konstantinova D. S., Kudaeva A. S. Digital competencies as a basis for the transformation of professional education // Labor Economics. 2020. T. 7. № 11. S. 1055–1072.
9. Prokhorov A., Konik L. Digital transformation. Analysis, trends, world experience. Second edition, corrected and enlarged. M. : KomNews Group LLC, 2019. 368 p.
10. Website “Digital Literacy of the Russian Federation”. [Electronic resource]: URL: <http://xn--80aaef-w2ahcfbneslds6a8jyb.xn--p1ai/> (Date of access: 10/14/2021).
11. Website of the Ministry of Digital Development, Telecommunications and Mass Media of the Russian Federation // “Personnel for the Digital Economy”. URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/866/> (date of access: 20.09.2021).
12. Sotnikova S. I. Personnel management: business career : textbook. – M. : ITs RIOR, NITs INFRA-M, 2016. 328 p.
13. Khamitova A. N., Gabidullina G. R. The impact of digital transformation on the labor market // Russian Studies in Law and Politics, Volume 5, Number 1, 2021 S. 57–64.
14. Khamitova A. N., Gabidullina G. R. Evolution of competencies in career building as a result of digital transformation // Economics and management: scientific and practical journal. 2022. V. 3. № 3 (165). S. 129–133.
15. Personnel management: the realities of the present and the possibilities of the future [Electronic resource]: materials of the 1st International Scientific and Practical Conference, Donetsk, April 20, 2022 / ed. ed. I. A. Kondaurova, M. V. Zhabolenko / GOUVPO DONNTU. Donetsk : DONNTU, 2022. 589 p.
16. Digital economy: 2022: a brief statistical collection / G. I. Abdrakhmanova, S. A. Vasilkovsky, K. O. Vishnevsky and others; National research University “Higher School of Economics”. M. : NRU HSE, 2022. 124 p.

# FEATURES OF PROFESSIONAL ADAPTATION TO THE CONDITIONS OF DIGITAL TRANSFORMATION

**Gulnara R. Mukhametshina**

Ufa University of Science and Technology  
Ufa, Russia

Candidate of sociological sciences, Associate Professor  
ORCID 0000-0003-2146-718X  
e-mail ggr-nauka@mail.ru

**Alsu N. Israfilova\***

Ufa University of Science and Technology  
Ufa, Russia

Master  
e-mail alsu301297@mail.ru

**Introduction.** The rapid development of technological innovations and accessible technologies result serious restructuring of the work organization. The emergence of robotics, microelectronics, smartphones, computers, artificial intelligence and other technologies indicate a prompt digital transformation. This factors significantly affect labor market and the specifics of building a career. Organizations are trying to train specialists online in digitalization conditions, focus on the development of competencies with the use of IT. **Methodology.** The review of scientific literature and expert opinions, general scientific methods of systematization, generalization and analysis were used in the work. **Results.** With the increasing adoption of technology and the proliferation of Internet platforms, career opportunities for staff are becoming increasingly available. **Conclusions.** It can be concluded that the involvement of digitalization into society life may lead a person to the quick development of own capabilities and application them in the process of building and developing a career.

**Keywords:** career, digital transformation, digitalization, digital literacy, competencies.