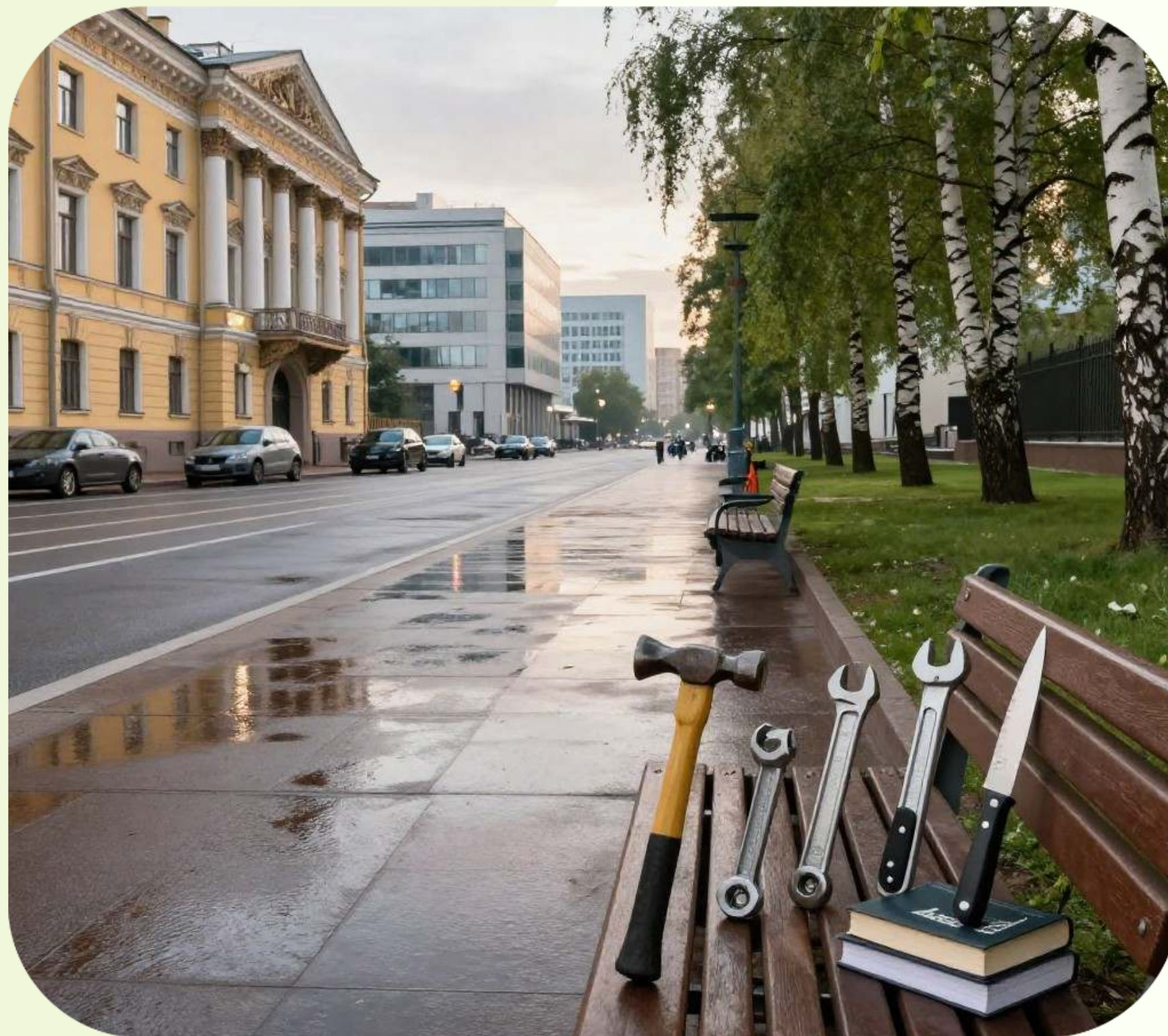




Понятие и актуальность «В jobs» в современном мире

Обзор профессий низкой соцзначимости и их влияние на общество и рынок труда.



Истоки и предпосылки появления «В jobs»

Переход к постиндустриальному обществу с 1970-х способствовал росту бесценных позиций в сервисной экономике, бюрократизации и развитию сложных корпоративных структур.

Определение и характерные черты «V jobs»

«V jobs» — это позиции с минимальной пользой для общества, часто создающие лишь видимость занятости и не имеющие чётко выраженного результата труда.

Такие работы редко нужны для базового функционирования организации, распространяются в сферах управления, консалтинга и обслуживания без явной ценности.

Основой типологии служит низкий общественный спрос на такие роли и субъективное ощущение сотрудником собственной бесполезности.

Типичные профессии «В jobs»: реальные примеры



Ассистенты топ-менеджеров без определённых задач

В крупных компаниях такие ассистенты часто выполняют рутинные поручения, не влияющие на принятие решений. Их функции сомнительны с точки зрения эффективности управления.



Сотрудники отделов внутреннего контроля без значимых полномочий

Эти специалисты контролируют процедуры, но часто их деятельность дублирует другие подразделения, создавая лишь видимость контроля и отчётности.



Корпоративные консультанты с неопределёнными обязанностями

Консультанты иногда нанимаются для имитации изменений, не обладая конкретными задачами и не принося ощутимой пользы бизнес-процессам.

Где чаще всего встречаются «В jobs»

Большая доля таких позиций сосредоточена в организациях с насыщенной бюрократией и сложными структурами управления.

Наиболее подвержены «В jobs» сферы с высоким уровнем административных процессов и распределением ответственности.

Международные исследования рынка труда, 2022

Факторы массового распространения «B jobs»

Рост бюрократии и усложнение организационных структур создают спрос на новые должности с нечеткими обязанностями и низкой эффективностью.

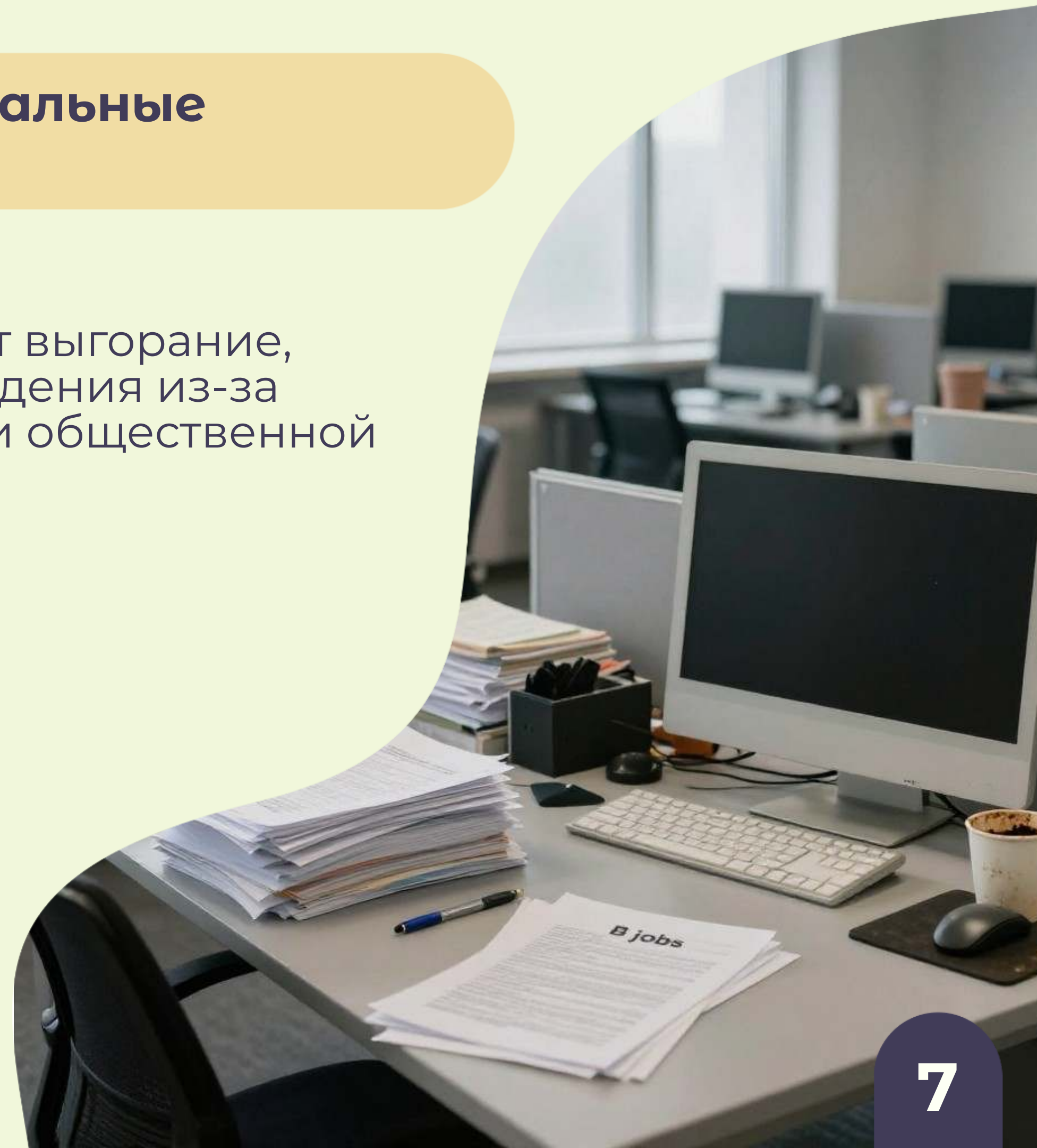
Автоматизация и аутсорсинг снижает потребность в практической работе, смещая акценты на контроль и координацию функций.

Корпоративное давление к расширению штатных расписаний способствует появлению «паразитных» ролей, не выполняющих реальных задач.

Размытость функций и неопределённость задач ведут к закреплению малополезных позиций, усложняющих общую структуру организации.

Влияние на работников и социальные эффекты

- Работа на «B jobs» часто вызывает выгорание, демотивацию и ощущение отчуждения из-за отсутствия видимого результата и общественной ценности.
- Рост равнодушия к трудовым итогам заметен среди офисных сотрудников, снижается уровень профессиональной идентичности и вовлечённости.



13%

увеличилась доля «В jobs» за последние пять лет, что отражает нарастание неэффективности в структуре занятости.

Рост процента таких должностей свидетельствует о распространении нецелесообразных затрат и снижении производительности компаний.

Сравнительный анализ: «В jobs» и востребованные профессии

Критерий	«В jobs»	Востребованные профессии
Общественная значимость	Низкая	Высокая
Мотивация работников	Низкая	Высокая
Карьерный рост	Ограниченный	Значительный
Польза обществу	Сомнительная	Очевидная

Оценка различий по ключевым критериям занятости и мотивации.

«В jobs» значительно уступают востребованным профессиям по всем основным параметрам социальной и профессиональной значимости.

Gallup, 2021

Психологическое воздействие работы на «В jobs»

1

Сотрудники отмечают высокий уровень тревожности и неудовлетворённости, вызванный отсутствием смысла и признания в работе.

2

Более 60% опрошенных сталкиваются с внутренним конфликтом из-за нехватки ощущения вклада в общее дело, что снижает самооценку.

3

Эти негативные факторы способствуют развитию апатии и усталости, ухудшая общее ментальное состояние работников.

Общественное восприятие профессий «В jobs»



Мнение подростков о перспективности «В jobs»

Исследования ВЦИОМ показывают, что почти половина подростков воспринимают «В jobs» как бесперспективные и не мечтают о них в будущем. Это формирует высокий уровень скептицизма среди молодёжи по отношению к таким профессиям.



Взгляд взрослых на «В jobs» и их социальную роль

Среди взрослого населения 55% сходятся во мнении, что профессии «В jobs» не приносят особой пользы обществу и не обеспечивают достойного карьерного роста. Многие отмечают разочарование и отсутствие мотивации у работников в подобных ролях.

Глобальные тенденции изменения структуры рынка труда

В развитых странах происходит сокращение количества «В jobs» за счёт внедрения автоматизации и упрощения бизнес-процессов, что снижает необходимость в малополезных должностях.

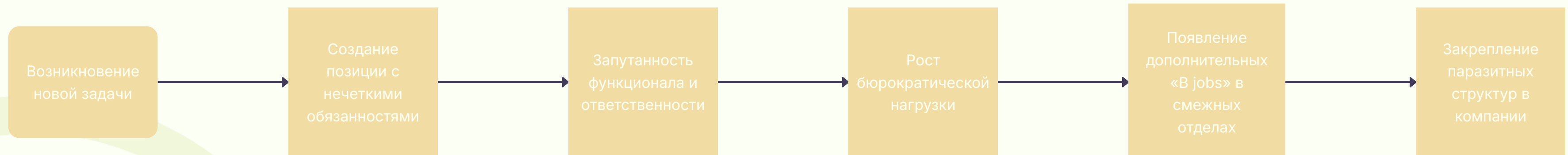
Автоматизация способствует оптимизации производственных и административных функций, позволяя реорганизовать штат, но зачастую создаёт новые абстрактные роли.

Напротив, в некоторых сферах, особенно в государственных учреждениях и корпорациях, усложняются административные структуры, из-за чего возрастает доля «В jobs».

Мировые тренды показывают парадокс: технологический прогресс сокращает рутинные профессии, но одновременно формирует иные формы избыточной занятости.

Механизм возникновения «В job» внутри компании

Схема образования малополезных позиций в организациях



Влияние автоматизации и цифровизации

1

Внедрение систем искусственного интеллекта сокращает необходимость в рутинных «B jobs», облегчая выполнение задач с явной полезностью для бизнеса.

2

Одновременно появляются новые роли, связанные с поддержкой и контролем цифровых платформ, зачастую с нечетко определёнными функциями и результатами.

3

Это создаёт парадокс: сокращается часть бесполезных должностей, но формируются другие — с абстрактными задачами и сомнительной ценностью для организации.

Этические вопросы и социальная ответственность работодателей

Создание и поддержание «В jobs» порождает этические дилеммы, связанные с иллюзией занятости и отсутствием реального вклада в общие цели компании.

Негативно сказывается на самоидентификации сотрудников и моральных ориентирах, что снижает общую продуктивность и социальную удовлетворённость трудом.

Работодатели несут ответственность за формирование условий, при которых труд становится осмысленным и мотивирующим, а не механическим исполнением буквенных задач.

Осознанный подход к кадровой политике должен включать пересмотр критериев оценки эффективности и отказ от формальных позиций без реальной пользы.

Кейсы международных компаний по борьбе с «В jobs»



General Electric: сокращение административных позиций

Компания General Electric реализовала стратегию оптимизации, сфокусированную на сокращении повторяющихся и малополезных должностей, что позволило повысить производительность и снизить расходы на управление.



Unilever и Siemens: реструктуризация корпоративных структур

Unilever и Siemens внедрили комплексные программы по упрощению штатного расписания. Благодаря реструктуризации удалось устранить множество вспомогательных ролей и повысить прозрачность процессов.

Возможные пути решения проблемы «B jobs»

Карьерная переподготовка и повышение квалификации сотрудников открывают новые возможности, способствуя переходу к более значимым и востребованным ролям внутри организации.

Развитие предпринимательства и внедрение гибких, проектных форм занятости сокращают бюрократическую нагрузку и стимулируют инновационный подход к труду.

Пересмотр критериев оценки эффективности, поддержка автоматизации с акцентом на смысловые задачи и формирование междисциплинарных команд повышают ценность каждого сотрудника.

57%

молодых специалистов в России стремятся избегать профессий с низкой общественной пользой, выбирая более значимые направления.

Большинство молодых россиян осознают важность вклада в общество и готовы менять квалификацию, чтобы повысить значимость своего труда и найти удовлетворение в работе.

Роль образования и профориентации для преготовления «В jobs»

- Школьные программы профориентации, направленные на развитие критического мышления, помогают подросткам осознанно выбирать будущую профессию, ориентируясь на личные интересы и рыночный спрос.
- Специализированные элективы по экономике и обществознанию расширяют представления о профессиях, что способствует формированию ответственного отношения к выбору карьерного пути и повышению мотивации.



Перспективы рынка труда нового поколения

Современный рынок труда требует переосмысления ценности занятости и ответственности работодателей. Осознанный выбор профессии становится ключом к развитию личности и общества в условиях технологических и глобальных трансформаций.