ISNN 3030-3907

2026/3
VOLUME 3

DEVELOPMENT OF SCIENCE

ILMIY JURNAL



Development of science

Ilmiy jurnal

2026/3 VOLUME 3

ISSN 3030 -3907

Ilmiy jurnal OAK rayosatining 2024 yil 27 sentabrdagi 361-son qaroriga asosan 02.00.00 kimyo fanlari hamda 2025 yil 12 fevral 367- son qaroriga asosan 05.00.00 texnika fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD) va fan doktori (DSc) ilmiy darajasiga talabgorlarning dissertatsiya ishlari yuzasidan dissertatsiyalari asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan milliy ilmiy nashrlar ro‘yxatiga kiritilgan.

BOSH MUHARRIR:
Temirov Alisher Hoshim o‘g‘li – texnika fanlari falsafa doktori (PhD),Dotsent.
TAHRIRIYAT KENGASH RAISI:
Fozilov Sadriddin Fayzullayevich – texnika fanlari doktori, professor
TAHRIRIYAT KENGASH A’ZOLARI

TEXNIKA FANLARI/ TECHNICAL SCIENCES/ ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

Bozorov G‘ayrat Rashidovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor
Abdurahmonov Olim Rustamovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor
Adizov Bobur Zamirovich
O‘zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi Umumiy va noorganik kimyo instituti, professor
Hayitov Ruslan Rustamjonovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor
Jumayev Qayum Karimovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor.
Berdiyev Dorob Murodovich
Islom Karimov nomidagi Toshkent Davlat Texnika Universiteti, professor
Maxmudov Rafiq Amonovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor.
Tilloyev Lochin Ismatilloyevich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Raxmonov Qahramon Sanakulovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Barakayev Nusratullo Rajabovich
Islom Karimov nomidagi Toshkent Davlat Texnika Universiteti, professor.
Jo‘rayev Xayrullo Fayziyevich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor.
Panoyev Erali Rajabboyevich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Ataullayev Sherzod Nabiullyevich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Murodov Malik Negmurodovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Axmedova Ozoda Bahronovna
Islom Karimov nomidagi Toshkent Davlat Texnika Universiteti.
Safarov Bahri Jumayevich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Xaydarov Axtam Amonovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Safarov Jasur Alijon o‘g‘li
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Асадова Раъно Дилмуратовна
Тошкент Давлат техника университети доценти

KIMYO FANLARI/ CHEMICAL SCIENCES/ ХИМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Axmedov Voxid Nizomovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor
Umarov Baqo Bafoyevich
Buxoro Davlat Universiteti, professor
Kodirov Abduaxad Abduraximovich
Qarshi davlat Universiteti, professor
Qurbonov Mingniqul Jumagulovich
Qarshi davlat Universiteti, dotsent
Turemuratov Sharibay Naurizbaevich
O‘zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi Qoraqalpog‘iston bo‘limi Bosh ilmiy kotibi, professor
Tursunov Kaxor Shonazarovich
Qarshi davlat Universiteti, professor
Do‘stov Hamro
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor
Panoyev Nodir Shavkatovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Olimov Bobur Bahodir o‘g‘li
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Kasimov Sherzod Abduazimovich
Termiz Davlat Universiteti, professor.
Aliqulov Rustam Valiyevich
Termiz Davlat Universiteti, professor
Tropov Xamza Tursunovich
Samarqand Davlat Universiteti, professor

IQTISODIYOT FANLARI/ ECONOMICS/ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Nizamov Aslitdin Badreddinovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor.
Boboyev Akmal Choriyevich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor.
Ergashxojayeva Shaxnoza Djasurovna
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, professor
Saidaxmedova Nodira Ilxomovna
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, professor
Muxsinov Bekzod Toxirovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Shakarov Qulmat Ashirovich
Renessans ta'lim universiteti,dotsent.
Jumaeva Zulfiya Qayumovna
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Norova Salomat Yusupovna
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Avezova Shaxnoza Maxmudjonovna
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Jalilov Jamshid G‘anijonovich
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, dotsent
Xasanova Gulruh Djumanazarovna
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.

PEDAGOGIKA FANLARI/ PEDAGOGICAL SCIENCES / ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Siddiqova Sadoqat G‘afforovna
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Zoyirov Erkin Xalilovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, DSc, professor
Gaffarov Feruz Hasanovich
Puchon Universiteti, *professor*
Ruziyev Davron Yuldashevich
Buxoro Davlat Universiteti, professor
Muradova Firuza Rashidovna
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor.
Yunusova Gulandon Samiyevna
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor.
To‘xtayeva Zebo Sharifovna
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor.
Navro‘zova Gulchixra Nigmatovna
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Uzoqova Laylo Polvonovna
Buxoro muhandislik – texnologiya instituti, dotsent.
To‘raqulova Marjona Qiyom qizi
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Muradova Zarina Rashidovna
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Murodov Sanjar Aslonovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Shodiyev Jahongir Jo‘raqulovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent
Gaffarov Laziz Hasanovich
Buxoro muhandislik – texnologiya instituti, dotsent.

Tahririyat a’zolarning to‘liq ro‘yxati jurnalning www.devos.uz saytida keltirilgan.

Tahririyat hay’ati a’zolarining tarkibini o‘zgartirish hamda qo‘shimcha kiritish yoki tahririyat a’zoligidan chiqarish bosh muharrir tomonidan amalga oshiriladi.

ISSN 3030-3907

Development of science ilmiy jurnali 2024 yil 15 aprel kuni №256445 sonli guvohnoma bilan Davlat ro‘yxatidan o‘tgan.

To‘plam elektron ko‘rinishda (pdf formatida) mualliflarga taqdim etiladi. To‘plamga kiritiladigan maqolalarning mazmuni, ulardagi statistik ma’lumotlar va me’yoriy hujjatlarning to‘g‘riligiga hamda har qanday fikr - mulohazalarga mualliflarning o‘zlari mas’ul hisoblanadilar. Talablarga javob bermaydigan maqolalar to‘plamga kiritilmaydi. Tashkiliy qo‘mita maqola matnini qisqartirish, qisman tuzatish kiritish, seksiyalarga joylashtirish huquqiga ega.

ISSN 3030-3907

УДК 005.95/.96:316.344.34:004

МНОГОУРОВНЕВАЯ МОДЕЛЬ ЦИФРОВОГО РАЗРЫВА: МЕХАНИЗМЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА НЕРАВЕНСТВА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Блинникова Анна Валерьевна

К.ф.н., доцент; кафедра прикладной информатики и документоведения
факультет бизнес-коммуникаций и информатики,
ФГБОУ ВО Иркутский государственный университет,
SPIN-код: 5672-7289,
ORCID: 0000-0001-8553-2679
г.Иркутск, Россия
Annoy@list.ru

Аннотация. В статье исследуется феномен цифрового разрыва как системного фактора социальной стратификации внутри современных организаций. Автор проводит междисциплинарный анализ, синтезируя теорию коммуникативного действия Ю. Хабермаса, концепцию цифрового капитала П. Бурдье и трехуровневую модель неравенства Я. ван Дейка. Особое внимание уделяется механизмам формирования «цифрового габитуса» и «культуры безопасности» как инструментов обеспечения субъектности персонала в условиях надзорного капитализма. Обосновывается необходимость перехода от техноцентрических подходов к гибридным управленческим стратегиям инклюзии. Результаты работы включают практические рекомендации по трансформации образовательных программ для восстановления рационального дискурса и повышения социальной мобильности уязвимых групп сотрудников.

Ключевые слова: цифровое неравенство, менеджмент организации, управление персоналом, цифровой капитал, социальная стратификация, цифровой габитус, культура цифровой безопасности, цифровая инклюзия, социальная мобильность, человеческий капитал, информационное общество, алгоритмическое управление

Abstract. The article examines the phenomenon of the digital divide as a systemic factor of social stratification within modern organizations. The author conducts an interdisciplinary analysis, synthesizing J. Habermas's theory of communicative action, P. Bourdieu's concept of digital capital, and J. van Dijk's three-level model of inequality. Attention is paid to the mechanisms of forming a "digital habitus" and a "culture of digital security" as tools for ensuring personnel agency under the conditions of surveillance capitalism. The necessity of transitioning from techno-centric approaches to hybrid management strategies for digital inclusion is

ISSN 3030-3907

justified. The results of the work include practical recommendations for transforming educational programs to restore rational discourse and increase the social mobility of vulnerable employee groups.

Keywords: digital inequality, organizational management, human resource management, digital capital, social stratification, digital habitus, digital security culture, digital inclusion, communicative action, social mobility, human capital, information society, algorithmic management

Annotatsiya. Maqolada raqamli bo'linish hodisasi zamonaviy tashkilotlar ichidagi ijtimoiy tabaqalanishning tizimli omili sifatida ko'rib chiqiladi. Muallif J. Habermasning kommunikativ harakatlar nazariyasini, P. Burdyening raqamli kapital kontseptsiyasini va J. van Deykning tengsizlikning uch bosqichli modelini sintez qilib, fanlararo tahlil o'tkazadi. Kuzatuv kapitalizmi sharoitida kadrlar agentligini ta'minlash vositalari sifatida "raqamli odat" va "raqamli xavfsizlik madaniyati"ni shakllantirish mexanizmlariga e'tibor qaratiladi. Raqamli inklyuziya uchun texnosentrik yondashuvlardan gibrid boshqaruv strategiyalariga o'tish zarurati asoslanadi. Ish natijalari ratsional nutqni tiklash va zaif xodimlar guruhlarining ijtimoiy harakatchanligini oshirish uchun ta'lim dasturlarini o'zgartirish bo'yicha amaliy tavsiyalarni o'z ichiga oladi.

Kalit so'zlar: raqamli tengsizlik, tashkiliy boshqaruv, inson resurslarini boshqarish, raqamli kapital, ijtimoiy tabaqalanish, raqamli odat, raqamli xavfsizlik madaniyati, raqamli inklyuziya, kommunikativ harakatlar, ijtimoiy harakatchanlik, inson kapitali, axborot jamiyati, algoritmik boshqaruv

ВВЕДЕНИЕ.

«Современная цифровая трансформация организаций порождает структурные изменения, которые требуют переработки управленческих практик и стратегий. Доступ к цифровым ресурсам становится ключевым фактором конкурентоспособности и социальной мобильности сотрудников, что делает цифровой разрыв важной управленческой проблемой» [1].

Цель данного исследования в сфере менеджмента — выйти на стратегический уровень анализа, где цифровой разрыв интерпретируется не только как логистическая проблема доступа к технологиям, но и как фундаментальный элемент формирования цифрового капитала сотрудников, определяющий качество управляемости и эффективность образовательных программ внутри организации. Подобный подход требует от менеджеров разработки гибридных стратегий, которые сочетали бы инфраструктурное обеспечение, развитие профессиональных компетенций и внедрение культуры безопасности информации.

ISSN 3030-3907

В рамках данного анализа мы рассматриваем феномен цифрового разрыва через призму миссии организации и базовых управленческих функций: планирования, организации, мотивации, контроля и управления человеческим капиталом (HRM). Особый акцент сделан на влияние цифрового неравенства на процессы принятия управленческих решений, разработку корпоративной политики инклюзии и формирование корпоративного габитуса безопасности. Такой аналитический фокус позволяет перейти от описательной картины социальной стратификации к формированию практических рекомендаций для менеджеров по реализации стратегий цифровой инклюзии и обеспечению устойчивого развития персонала.

В рамках данного анализа мы рассматриваем цифровой разрыв через призму управленческого миссии и функций: планирования, организации, мотивации, контроля и управления человеческим капиталом, с акцентом на влияние на процессы принятия решений, разработку политики инклюзии и формирование корпоративного габитуса безопасности, который позволяет перейти от описательной картины к практическим рекомендациям для менеджеров по реализации цифровой инклюзии и устойчивого развития персонала.

В контексте задач исследования выделяются: (1) характеристика многоуровневой модели цифрового разрыва в организациях; (2) обоснование роли цифрового габитуса и культуры безопасности для повышения эффективности управления персоналом; (3) анализ трансформации дискурса в рамках теории коммуникации Хабермаса и его применимость к стратегиям информирования и контроля; (4) оценка эффективности и рисков гибридных моделей цифровой инклюзии в условиях надзорного капитализма и корпоративной ответственности.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ.

Классическая модель цифрового неравенства Я. ван Дейка [1], адаптированная к анализу организационной структуры, и теория коммуникативного действия Ю. Хабермаса [1] рассматриваются в контексте эффективности внутрикорпоративных коммуникаций. Концепция цифрового капитала на основе П. Бурдье [9] применяется как инструмент оценки кадрового потенциала, а критика надзорного капитализма Ш. Зубофф [14] — для понимания рисков систем HR-мониторинга и управления персоналом. Интегрированы также отечественные разработки: архитектура цифрового неравенства Е.Л. Вартановой [3], концепция цифрового габитуса А.В. Блинниковой (как индикатора корпоративной культуры безопасности) [1] и

ISSN 3030-3907

анализ региональных инфраструктурных диспропорций Н.В. Зубаревич для управления распределенными командами [6].

МЕТОДОЛОГИЯ. синтез управленческого, социологического и философского знания, теоретико-сравнительный анализ организационных политик, управленческая рефлексия и компаративное сопоставление моделей внутрикорпоративной цифровой инклюзии.

Практическая значимость: критерии оценки стратегий инклюзии, рекомендации по гибридным моделям (инфраструктура + критическое образование + универсальный дизайн), особый акцент сделан на формирование рефлексивного цифрового габитуса в корпоративной образовательной среде для выстраивания рационального управленческого дискурса и обеспечения внутренней социальной мобильности сотрудников.

РЕЗУЛЬТАТЫ

1. Теоретическая рамка и механизмы цифровой стратификации

Современная управленческая мысль, начиная с фундаментальных работ Я. ван Дейка, отказывается от упрощенного понимания цифрового разрыва как дихотомии «наличие/отсутствие доступа к рабочему месту» [13]. В настоящем исследовании выделяются три уровня редукции коммуникативных возможностей персонала, каждый из которых последовательно усугубляет внутрикорпоративную стратификацию. Первый, инфраструктурный уровень, характеризуется отсутствием физического доступа сотрудников к корпоративным сетям и оборудованию (ICT), что создает базовый барьер участия в организационных процессах. Второй, когнитивно-компетентностный уровень, проявляется в дефиците цифровых навыков персонала, включая компетенции эффективного поиска, фильтрации и критического анализа рабочих данных, что особенно актуально в условиях корпоративного информационного изобилия [8; 13]. Третий, результативный уровень, отражает неспособность сотрудников конвертировать эти навыки в реальный карьерный (социальный) и экономический капитал (выполнение KPI), превращая техническую ограниченность в устойчивую корпоративную маргинализацию [12; 13].

Интеграция категорий «цифровой габитус» и «культура цифровой безопасности», предложенных в исследованиях А.В. Блинниковой, существенно обогащает эту управленческую модель [1]. Цифровой габитус сотрудника понимается как система инкорпорированных когнитивных и поведенческих диспозиций, формируемых в процессе рутинного взаимодействия с корпоративными ИТ-системами и определяющих границы профессиональной видимости субъекта. Эта категория объясняет, почему

ISSN 3030-3907

формальный доступ к рабочим программам не гарантирует эффективности: линейные сотрудники с низким цифровым габитусом склонны к пассивному исполнению, некритическому доверию интерфейсам и добровольному самораскрытию данных [9]. Культура кибербезопасности выступает рефлексивным режимом субъектности работника, включающим осознанное управление рисками и метарефлексию над системами HR-мониторинга [2]. Без развитого габитуса уязвимые группы персонала превращаются в «прозрачных субъектов» корпоративного надзора, усиливая стратификацию [14].

Внутрикорпоративная образовательная среда (T&D) играет детерминирующую роль в формировании этих категорий. Как показывает анализ, цифровизация HR-процессов (LMS-платформы, системы учета рабочего времени, shadow IT) часто нормализует уязвимый габитус: сотрудники привыкают к автоматическому согласию с условиями мониторинга, игнорируя риски профилирования. Формальное обучение цифровой грамотности, фокусируясь на технических инструкциях, не развивает критическую рефлексию, перенося паттерны подчиненности в рабочую среду [8]. В результате система развития персонала может стать диспозитивом воспроизводства неравенства, где дефицит культуры безопасности закрепляет линейных работников как объекты алгоритмического контроля менеджмента.

Центральный тезис анализа опирается на теорию коммуникативного действия Ю. Хабермаса, где идеальная управленческая ситуация предполагает достижение консенсуса через рациональный внутрикорпоративный дискурс. Цифровой разрыв вводит систематические искажения: ограниченный доступ к платформам принятия решений лишает часть персонала участия в обмене аргументами, превращая коммуникативное пространство компании в иерархизированную структуру, пропорциональную цифровому капиталу. В условиях неравенства коммуникация подменяется стратегическим действием — манипуляцией метриками и доминированием руководства. Здесь цифровой габитус выступает ключевым медиатором: топ-менеджмент с высоким габитусом стратегически формирует повестку, в то время как персонал с дефицитом культуры безопасности потребляет алгоритмически спущенные директивы [10].

Философская оппозиция «жизненный мир — система» по Хабермасу обретает особую остроту в цифровом HR-менеджменте. Жизненный мир — сфера неформальной корпоративной культуры и аутентичной командной коммуникации — подвергается колонизации системой, воплощенной в ERP-

ISSN 3030-3907

алгоритмах и жестких регламентах. Цифровой разрыв ускоряет этот процесс: сотрудники без качественного доступа и критических навыков становятся наиболее уязвимыми для системного микроменеджмента, где цифровая среда превращается из инструмента коллаборации в инструмент тотального контроля. Культура цифровой безопасности здесь критически важна, поскольку позволяет сотрудникам сохранять профессиональную автономию.

Интегрируя подход П. Бурдье, цифровой капитал сотрудника трактуется как специфическая форма профессионального и символического капитала, неравное распределение которого порождает новую кадровую стратификацию [7; 9]. Управленческая ИТ-элита обладает стратегическим доступом, навыками формирования повестки и высоким габитусом, конвертируя корпоративные данные во влияние. «Цифровой пролетариат» ограничен операционным использованием технологий, становясь объектом сбора HR-метрик без субъектности в процессе принятия решений. Дефицит культуры безопасности усугубляет это: неквалифицированные группы подвержены корпоративному фишингу и потере контроля над своим цифровым следом.

Цифровой разрыв в менеджменте — это не технический сбой, а форма организационного отчуждения, деградирующая эффективность командной работы и усиливающая барьеры между уровнями управления [4; 13]. Трансформация корпоративных коммуникаций требует переосмысления стратегий HR-инклюзии с акцентом на развитие цифрового габитуса и культуры безопасности через реформирование систем обучения персонала [1; 15].

2. Ключевые стратегии цифровой инклюзии: от инфраструктуры к культуре участи

Современные управленческие стратегии цифровой инклюзии представляют собой многоуровневую систему HR- и ИТ-мер, направленных на сокращение корпоративного цифрового разрыва и обеспечение равных возможностей для сотрудников в цифровой среде организации. Несмотря на разнообразие корпоративных инициатив, их можно свести к трем базовым управленческим моделям — техноцентрической (инфраструктурной), образовательной (T&D) и инклюзивной, каждая из них акцентирует внимание на определенной фазе цифрового развития организации: от обеспечения материального доступа персонала к рабочим сетям до формирования рефлексивного цифрового габитуса и корпоративной культуры цифровой безопасности [2].

ISSN 3030-3907

Таблица 1.

Сопоставление ключевых моделей*

Модель	Основной фокус	Преимущества	Ограничения
Техноцентрическая	Покрытие 5G/Wi-Fi, выдача устройств	Быстрое масштабирование инфраструктуры	Риск «вторичного разрыва»: устройства есть, но навыков их использования нет
Образовательная	Курсы цифровой грамотности, воркшопы	Долгосрочный эффект, социальная мобильность	Высокая стоимость обучения одного человека, медленный темп
Инклюзивный дизайн	Веб-доступность (WCAG), голосовые интерфейсы	Устранение физических и когнитивных барьеров	Требует высокой квалификации разработчиков и жесткого регулирования

*составлено авторами по результатам исследования

Техноцентрическая управленческая стратегия ориентируется на инфраструктурные инвестиции: обеспечение широкополосного доступа на рабочих местах, выдачу корпоративных устройств, развитие высокоскоростных сетей в филиалах. Этот подход быстро масштабируется на уровне компании, но нередко воспроизводит «вторичный разрыв», так как физическое оснащение не сопровождается ростом профессиональных компетенций персонала.

Образовательная HR-стратегия смещает фокус к когнитивному уровню — обучению сотрудников цифровой грамотности, развитию критического мышления и культуры кибербезопасности, без которых невозможно эффективное и осознанное участие работников во внутрикорпоративных коммуникациях.

ISSN 3030-3907

Инклюзивный дизайн корпоративных ИТ-систем, соответствующий принципам универсального доступа, обеспечивает устранение физических и когнитивных барьеров, формируя рабочую среду, где каждый сотрудник становится полноправным участником цифрового взаимодействия.

Совокупность этих трех управленческих моделей отражает движение от базового материального обеспечения ИТ-ресурсами к формированию «цифрового гражданства» внутри компании — состоянию, в котором корпоративная инфраструктура, профессиональные знания и информационная безопасность становятся единым основанием для эффективного управления человеческим капиталом.

ДИСКУССИЯ.

Многоуровневая модель цифрового разрыва, предложенная Я. ван Дейком, позволяет рассматривать кадровое неравенство не как простое отсутствие ИТ-доступа, а как сложную систему организационной стратификации. Первый уровень связан с материальными барьерами — отсутствием рабочей инфраструктуры и оборудования. Второй — с когнитивным дефицитом: нехваткой цифровых компетенций и критического мышления для осознанной навигации в корпоративной медиасреде. Третий — результативный — проявляется в неумении конвертировать цифровые навыки в экономический (выполнение KPI) и социальный (карьерный) капитал, что закрепляет зависимость линейного персонала. Совокупность этих уровней образует механизм структурной детерминации, где технологические различия перерастают в устойчивую корпоративную маргинализацию.

Концепции цифрового габитуса и культуры цифровой безопасности, продвигаемые А.В. Блинниковой, существенно расширяют объяснительный потенциал этой управленческой модели. Цифровой габитус сотрудника — это система устойчивых поведенческих диспозиций, формирующихся в процессе взаимодействия с корпоративными ИТ-средами. Он определяет, как работник интерпретирует технологии, доверяет рабочим интерфейсам, управляет вниманием и конфиденциальностью данных. Культура цифровой безопасности представляет собой форму профессиональной рефлексивности, позволяющую выстраивать баланс между эффективностью бизнес-процессов и защитой коммерческой тайны. Низкий уровень этих компетенций делает сотрудников «прозрачными пользователями» HR-мониторинга, превращая их данные в ресурс для извлечения ценности руководством.

Корпоративное обучение (L&D) является ключевым пространством формирования цифрового габитуса. Как показано в исследованиях

ISSN 3030-3907

Блинниковой, образовательная среда компании, насыщенная системами контроля (LMS, прокторинг), нередко закрепляет «уязвимый габитус» — привычку к тотальному надзору и безусловному согласию с алгоритмическими правилами. Формальное повышение квалификации, не сопровождаемое развитием культуры кибербезопасности, приводит к воспроизводству кадрового неравенства: специалист с техническими навыками, но без критического мышления, остается зависимым от цифровых структур.

Внутриорганизационный цифровой разрыв — следствие институциональной неподготовленности менеджмента формировать рефлексивный цифровой габитус и культуру безопасности персонала. Без их развития невозможно преодолеть искажения коммуникативного действия (по Ю. Хабермасу) и восстановить дискурсивное равенство в команде: вместо консенсуса формируется стратегическое действие, жестко управляемое корпоративными алгоритмами. Развитие персонала, нацеленное на критический габитус, становится решающим инструментом HR-инклюзии и цифровой справедливости.

Цифровой разрыв структурируется по трем уровням по модели Я. ван Дейка, каждый из которых последовательно усугубляет организационную стратификацию и искажает управленческое взаимодействие.

Таблица 2.

Многоуровневая модель цифрового разрыва*

Уровень разрыва	**Характеристика**	**Характеристики неравенства**	**Связь с габитусом и культурой безопасности**	**Последствия для стратификации**
Материальный	Отсутствие физического доступа к инфраструктуре ICT, высокоскоростным сетям, устройствам	Региональные диспропорции, экономические барьеры (сельские районы, малоимущие)	Низкий габитус нормализует shadow IT и небезопасные практики подключения	Базовое исключение из цифровой публичной сферы
Когнитивный	Дефицит цифровых компетенций: поиск,	Различия в образовании, возрасте, гендере;	Дефицит культуры безопасности: некритическое	Пассивное потребление вместо активного

ISSN 3030-3907

	фильтрация, критический анализ информации	отсутствие цифровой грамотности	доверие алгоритмам, уязвимость к фишингу	участия в дискурсе
Результативный	Неспособность конвертировать навыки в социальный/экономический капитал	Неравенство в использовании: развлечения vs карьерный рост, гражданское участие	Низкий цифровой габитус препятствует стратегическому использованию платформ	Закрепление в роли «цифрового пролетариата», потеря субъектности

*Многоуровневая модель цифрового разрыва и ее стратификационные последствия (составлена по Я. ван Дейку, адаптирована с учетом «цифрового габитуса» А.В. Блинниковой)

Эта структура демонстрирует, как технические различия трансформируются в устойчивые корпоративные иерархии: от базового доступа к рабочим платформам до способности формировать повестку управленческого дискурса.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

В результате проведённого исследования установлено, что феномен внутрикорпоративного цифрового разрыва утратил исключительно техническое измерение и приобрёл системный характер, превращаясь в ключевой механизм воспроизводства организационной стратификации. Владение цифровыми компетенциями, критическим мышлением и культура корпоративной информационной безопасности становятся базовым условием внутренней социальной мобильности сотрудников и их полноценного участия в бизнес-процессах. Сегодня именно цифровой капитал персонала определяет не только уровень доступа к корпоративным данным, но и степень профессиональной видимости и включённости команд в принятие управленческих решений. Цифровое неравенство напрямую влияет на конфигурацию власти и лидерства в современной цифровой организации.

Трансформация коммуникативного действия, описанная Ю. Хабермасом, в условиях цифровизации бизнеса проявляется в искажении внутрикорпоративного дискурса: ограниченные в цифровых ресурсах группы линейного персонала утрачивают возможность равноправного участия, превращаясь из субъектов деятельности в объекты жесткого управления HR-алгоритмами. Отсутствие сформированного цифрового

ISSN 3030-3907

габитуса и слабая культура кибербезопасности усиливают этот разрыв: сотрудники без рефлексивных навыков становятся частью «добровольного паноптикума» систем мониторинга, где тотальная прозрачность перед менеджментом воспринимается как норма. Следовательно, политика корпоративной цифровой инклюзии должна рассматриваться руководством не только как локальная задача ИТ-подразделений, но как стратегический проект культурной трансформации всей компании.

Для восстановления рационального управленческого дискурса необходимо реализовать системные меры: обеспечить универсальный доступ всех подразделений к базовой цифровой инфраструктуре; реформировать программы корпоративного обучения (L&D), целенаправленно развивая критический габитус и рефлексию информационной безопасности; внедрять инклюзивный дизайн рабочей среды (UX/UI внутренних ИТ-сервисов). Конечной управленческой целью является становление партисипативной модели менеджмента, в которой цифровые технологии способствуют расширению вовлеченности и инициативы персонала, а не усилению тотального контроля над ним.

Корпоративный цифровой разрыв сегодня — это не временный технический сбой на пути к автоматизации, а устойчивый механизм стратификации, перераспределяющий доступ к знаниям, коммуникации и профессиональному признанию, преодоление которого требует создания институциональных условий, при которых цифровая среда становится ресурсом для всех. Ликвидация этого барьера становится центральным условием сохранения конкурентоспособности и устойчивости бизнеса в XXI веке, где карьерные возможности определяются не только должностью, но и способностью персонала безопасно мыслить и эффективно действовать в цифровом контуре организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Блинникова, А.В. Цифровая платформа общественного контроля в образовании: роль социального маркетинга и пилотный проект / А.В. Блинникова — Текст : непосредственный // Социодинамика. 2026. № 1. С. 30-52. DOI: 10.25136/2409-7144.2026.1.77097 EDN: CKWJET URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=77097.

2. Бурнашев, Р. Ф. Философские основы концепции безопасности личности в эпоху цифровизации / Р. Ф. Бурнашев, М. О. Асророва. — Текст : непосредственный // Universum: общественные науки. — 2023. — № 11 (102).

3. Вартанова, Е. Л. Меняющаяся архитектура цифрового неравенства в России / Е. Л. Вартанова, А. В. Гладкова. — Текст : непосредственный //

ISSN 3030-3907

Вестник Московского университета. Серия 10, Журналистика. — 2021. — № 1. — С. 3–29.
4. Добринская, Д. Е. Цифровой капитал: к вопросу о содержании понятия / Д. Е. Добринская // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. — 2021. — Т. 27, № 2. — С. 107–125. URL: https://vmu-socpol.elpub.ru/jour/article/view/281 (дата обращения: 13.03.2026).
6. Добролюбова, Е. И. Цифровая трансформация государственного управления: оценка результативности и эффективности / Е. И. Добролюбова, В. Н. Южаков, А. Н. Старостина. Москва : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2021. — 234 с. — ISBN 978-5-85006-271-2.
7. Зубаревич Н.В. Развитие российского пространства: барьеры и возможности региональной политики // Мир новой экономики. 2017. №2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-rossiyskogo-prostranstva-bariery-i-vozmozhnosti-regionalnoy-politiki (дата обращения: 13.03.2026).
8. Радаев, В. В. Понятие капитала / В. В. Радаев. — Текст : непосредственный // Общественные науки и современность. — 2003. — № 2. — С. 20–32. EDN: OUSMNJ.
9. Цифровая экономика: 2024 : краткий статистический сборник / Г. И. Абдрахманова, С. А. Васильковский, К. О. Вишневский [и др.] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : НИУ ВШЭ, 2024. — 124 с.
10. Bourdieu, P. Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste / P. Bourdieu. — London : Routledge, 2010. — 640 p.
11. Habermas, J. The Theory of Communicative Action. Vol. 2. Lifeworld and System: A Critique of Functionalist Reason / J. Habermas. — Boston : Beacon Press, 1987. — 464 p.
12. Helsper, E. J. The Digital Disconnect: The Social Causes and Consequences of Digital Inequalities / E. J. Helsper. — London : SAGE, 2021. — 248 p.
13. Van Dijk, J. A. G. M. The Digital Divide / J. A. G. M. Van Dijk. — Cambridge : Polity Press, 2020. — 200 p.
14. Zuboff, S. The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power / S. Zuboff. — New York : PublicAffairs, 2019. — 704 p.
15. Ragnedda, M. The Digital Divide: The Internet and Social Inequality in International Perspective / ed. by M. Ragnedda, G. W. Muschert. — London : Routledge, 2013. — 344 p.

ISSN 3030-3907