

XVI и XVII Фестивали науки МГУ имени М. В. Ломоносова

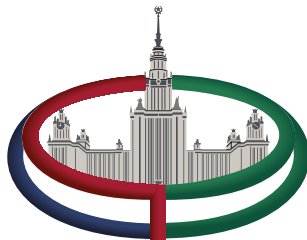
Сборник научных статей по
материалам Двенадцатого
и Тринадцатого Международных
межвузовских круглых столов
«Российский рынок труда глазами
молодых ученых»

Под редакцией
Т.О. Разумовой,
Р.П. Колосовой,
М.В. Артамоновой



Экономический
факультет
МГУ
имени
М.В. Ломоносова

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М.В. ЛОМОНОСОВА
Экономический факультет



XVI И XVII ФЕСТИВАЛИ НАУКИ МГУ имени М.В. ЛОМОНОСОВА

**Сборник научных статей по материалам
Двенадцатого и Тринадцатого Международных
межвузовских круглых столов «Российский рынок
труда глазами молодых ученых»**

*Под редакцией Т.О. Разумовой, Р.П. Колосовой,
М.В. Артамоновой*

Москва
2023

УДК 331.5
ББК 65.24

XVI и XVII Фестивали науки МГУ имени М.В. Ломоносова: Сборник научных статей по материалам Двенадцатого и Тринадцатого Международных межвузовских круглых столов «Российский рынок труда глазами молодых ученых» / Под ред. Т.О. Разумовой, Р.П. Колосовой, М.В. Артамоновой. — Москва: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, 2023. — 120 с.

ISBN 978-5-907690-14-1

Настоящий сборник содержит доклады, представленные на Двенадцатом и Тринадцатом Межвузовских круглых столах «Российский рынок труда глазами молодых ученых», проведенных в рамках XVI и XVII Фестивалей науки в МГУ имени М.В. Ломоносова соответственно 8 октября 2021 г. и 7 октября 2022 г.

Сборник представляет собой результаты научных исследований молодых ученых-экономистов по труду ряда ведущих вузов страны, работающих над актуальными проблемами развития социально-трудовой сферы. Методологической основой выступлений молодых ученых явились основные положения концепций МОТ «Достойный труд», «Будущее в сфере труда» и концепции Новой экономики труда.

I раздел сборника объединяет статьи, в которых авторы рассматривают макроэкономические аспекты современного рынка труда, в том числе касающиеся развития человеческого капитала, цифровизации социально-трудовых отношений, особенностей новых форм занятости, таких, как фриланс и самозанятость, затрагивая экономические, правовые, поведенческие вопросы.

Во II разделе сборника авторы раскрывают особенности динамики рынка труда, занятости, социально-трудовых отношений на отраслевом и региональном уровне: рассматриваются изменения в деятельности региональной службы занятости с учетом вектора на клиентоориентированность, показано влияние цифровизации на деятельность работников государственной службы, представлен комплексный анализ состояния занятости и безработицы в Ненецком автономном округе, Донецкой Народной Республике.

III раздел сборника посвящен вопросам внутрифирменных социально-трудовых отношений, затрагивающим такие актуальные вопросы, как: формирование бренда привлекательно-го работодателя на рынке труда, формы продвижения HR бренда, изменения в деятельности и компетенциях специалиста по управлению персоналом, взаимосвязь удовлетворенности и мотивации работников, анализ проблем, возникающих в процессе управления персоналом в условиях дистанционной занятости и методы их преодоления.

Сборник представляет интерес для широкого круга специалистов, исследователей, преподавателей, аспирантов и студентов экономических и других гуманитарных специальностей, интересующихся трудовыми отношениями и занятостью, изучающих экономику труда и управление персоналом.

УДК 331.5
ББК 65.24

ISBN 978-5-907690-14-1

© Экономический факультет
МГУ имени М.В. Ломоносова, 2023

Руководители круглого стола

Разумова Татьяна Олеговна, д.э.н., профессор, Заслуженный преподаватель МГУ имени М.В. Ломоносова, зав. кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова;

Колосова Риорита Пантелеймоновна, д.э.н., Заслуженный профессор МГУ имени М.В. Ломоносова, Заслуженный Работник высшей школы РФ, профессор, научный руководитель кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова

Научная редакция

Разумова Т.О., д.э.н., профессор, Заслуженный преподаватель МГУ имени М.В. Ломоносова, зав. кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова;

Колосова Р.П., д.э.н., Заслуженный профессор МГУ имени М.В. Ломоносова, Заслуженный Работник высшей школы РФ, профессор, научный руководитель кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова

Артамонова М.В., к.э.н., доцент, зам. зав. кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова.

Техническая редакция

Никулина Ю.О., лаборант кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО.....	5
--------------------------	---

РАЗДЕЛ I. МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА.....	7
---	---

<i>Ефимова Л.А.</i> Развитие человеческого капитала в условиях цифрового сельского хозяйства	7
<i>Кирсанова Н.М.</i> Самозанятость и фриланс как формы самореализации работника на рынке труда	18
<i>Медведева Е.И., Кутеева К.А.</i> Законодательные тренды самозанятости в современных условиях	27
<i>Овчинникова К.О.</i> Тенденции социально-трудовой сферы в условиях цифровизации	33
<i>Косарева А.А.</i> Использование современных информационно-коммуникационных технологий для формализации рынка труда в Российской Федерации	42

РАЗДЕЛ II. РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	53
--	----

<i>Фетисова Н.Э.</i> Внедрение клиентоцентричности в работу службы занятости населения	53
<i>Озерова В.М.</i> Как цифровизация упрощает труд сотрудников органов государственной власти и помогает населению быстрее получить результат?	60
<i>Печкина А.А., Закотнюк О.Л.</i> Регулирование уровня безработицы на региональном рынке труда	67
<i>Виноградов А.М., Котельницкая А.А., Кудрявцева Ю.В., Синякова Е.А., Тиняков А.В.</i> Анализ занятости и безработицы в Ненецком автономном округе	74

РАЗДЕЛ III. ВНУТРИФИРМЕННЫЕ РЫНКИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ	84
--	----

<i>Остапченко А.Ю.</i> HR-специалист будущего: новые тренды и компетенции	84
<i>Королева Н.С.</i> Технологический аспект в развитии бренда работодателя и влияние HR-бренда на деятельность компании	88
<i>Капустянская Д.А.</i> Современные методы продвижения HR-бренда	93
<i>Баглиева С.Н.</i> Влияние удовлетворенности сотрудников на их мотивацию.	98
<i>Лебедева П.С., Никитенко Т.А.</i> Дистанционный формат работы и его влияние на производительность сотрудников в условиях пандемии COVID-19	106

ЗАКЛЮЧЕНИЕ	115
------------------	-----

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО

Уважаемые читатели!

Перед вами сборник трудов молодых ученых, выступивших в 2021–2022 гг. на проводимых в рамках XVI и XVII Фестивалей науки в Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова традиционных круглых столах «Российский рынок труда глазами молодых ученых», организованных кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета. Ранее опубликованные сборники включали результаты исследований молодых ученых, проведенных в 2017–2018 гг., когда внимание трудови́ков было сконцентрировано на перспективах и противоречиях Будущего сферы труда с акцентом на такие вопросы, как: сохранение и развитие творческой роли человека под давлением или, наоборот, при поддержке новейших технологий; перспективы роботизации как угрозы или наоборот блага для человека; неформальные трудовые отношения; инклюзивность в сфере труда; непрерывное образование и др. Сборник, объединивший работы 2019–2020 гг., отразил изменения в занятости, на рынке труда, в социально-трудовых отношениях под беспрецедентным давлением пандемии COVID-19.

Настоящее издание включает работы молодых ученых по результатам исследований, проведенных, как в период пандемии, так и в условиях посткризисного восстановления экономики. Авторы смело берутся за анализ новых явлений, проводят оригинальные самостоятельные поисковые исследования, многие из которых носят пионерный характер. К таковым можно отнести изучение влияния цифровизации на отдельные виды трудовой деятельности, развитие фриланса и самозанятости, поиск путей формализация рынка труда.

Вместе с тем, серьезное внимание уделяется и классическим темам, интерес к которым носит непреходящий характер: человеческий капитал, занятость и безработица, компетенции в сфере управления персоналом, приобретающим новые грани в современных условиях.

Многие из авторов делают лишь первые шаги в науку, избрав предметом своих стартовых исследований такое бесконечно сложное и безгранично интересное проблемное пространство, как труд, занятость,

социально-трудовые отношения. Приветствуя искренний научный интерес молодых ученых, хочется пожелать им дальнейшего продвижения в данной области, новых исследовательских проектов и успешной творческой самореализации.

Разумова Татьяна Олеговна, д.э.н., профессор, зав. кафедрой экономики труда и персонала *экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова*,

Колосова Риорита Пантелеймоновна, д.э.н., Заслуженный профессор МГУ имени М.В. Ломоносова, Заслуженный Работник высшей школы РФ, профессор, научный руководитель кафедры экономики труда и персонала *экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова*.

Ключевые слова: Международная организация труда, рынок труда, занятость, социально-трудовые отношения, нестандартные формы занятости, дистанционная занятость, безработица, моделирование, прогнозирование, качество трудовой жизни, достойный труд, показатели и измерители, система образования, управление персоналом, «зеленые» рабочие места, коммуникативный процесс, барьеры в коммуникациях, информация, социальное партнерство, «работа в облаке», информационно-коммуникационные технологии (ИКТ).

ЖЕЛ коды: A290, D500, J10, J11, J20, J22, J 24, J39, J210, J220, J440, E27, E320, M 500, M 540

РАЗДЕЛ I

МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

Ефимова Лариса Александровна

к.э.н., доцент

*РГАУ — МСХА имени К.А. Тимирязева
Институт экономики и управления АПК
(г. Москва, Россия)
l-a-efimova@yandex.ru*

Развитие человеческого капитала в условиях цифрового сельского хозяйства

Роль человеческого капитала в современной экономике сложно переоценить. Это один из наиболее ценных факторов производства, за счёт которого можно увеличивать конкурентоспособность, производительность, доход. Его развитие — это сложный процесс, требующий разработки мер, охватывающих все сферы деятельности. Для того чтобы эти меры были эффективными, важно понимать, какие требования к человеческому капиталу предъявляет экономика: образование, опыт, навыки стрессоустойчивости, дисциплины, обучаемости, инициативность, трудолюбие, состояние здоровья и т. д. В «Стратегии — 2030», национальных проектах приоритетным направлением развития страны определено: «Развитие человека — это и основная цель, и необходимое условие прогресса современного общества». Комплексное решение задач экономического роста обусловлено «повышением уровня жизни граждан, созданием комфортных условий для их проживания, условий и возможностей для самореализации и раскрытия таланта каждого человека». В период пандемии COVID-19 вопрос воздействия на здоровье, образование и развитие человеческого капитала стал одним из ключевых.

В условиях реализации политики импортозамещения и обеспечения продовольственной безопасности России, цифровизации экономики к сельскому хозяйству предъявляются особые требования. Модернизация и развитие сельского хозяйства России обусловлены влиянием внешних и внутренних факторов. Ведущая роль в их взаимосвязи

и взаимообусловленности отводится человеческому капиталу. В соответствии с требованиями цифровой экономики сельского хозяйства роль социально-экономической политики нацелена на развитие человеческого капитала. В статье рассмотрены источники финансирования по направлениям социально-экономического развития России, индикаторы оценки направлений развития человеческого капитала сельского хозяйства.

Ключевые слова: человеческий капитал, развитие, сельское хозяйство

JEL коды: J24, Q13

Рост человеческих потребностей обусловил необходимость обновления технологических процессов, санкции и продовольственная безопасность, отток капитала и снижение численности экономически активного населения, инфляция развели иллюзии о возможности развития экономики по экспортно-сырьевой модели. Источники экономического роста перемещаются от физического капитала к человеческому капиталу. Концепция долгосрочного социально-экономического развития России определяет в качестве «целевых ориентиров» «возрастание роли человеческого капитала» [1].

Комплексное решение задач экономического роста сельского хозяйства, поставленных в Стратегии устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 года [4], национальных проектах «Человеческий капитал», «Комфортная среда для жизни» и «Экономический рост» на период 2019–2024 гг. [2].

Обуславливая экономический рост, развитие человека предусматривает обеспечение социально-экономического развития России, повышение уровня жизни, создание комфортной среды для жизни и трудовой деятельности, условий для самореализации и раскрытия таланта каждого человека. Реализация направлений предусматривает финансирование (рисунок 1).

В соответствии со структурой, на развитие человеческого капитала приходится почти вдвое (22,3%) меньше средств по сравнению с расходами на комфортную среду для жизни и экономический рост (38,4% и 39,3% соответственно). Данная структура свойственна и для аграрного сектора экономики. Значимость каждого направления очевидна (рисунок 2).

Прослеживается «пятерка лидеров»: почти четверть расходов приходится на «комплексный план модернизации и расширения магистральной инфраструктуры»; 18,5% предусмотрено на направление «безопасные и качественные автомобильные дороги»; 15,7% —расходы на экологию; 12,1% — демографические процессы; 6,7% — на здравоохранение. Образование и наука «заслуживают» 5,5%, замыкают структуру расходы на культуру, направления «производительность труда» (0,44%) и «поддержка занятости» (0,2%).

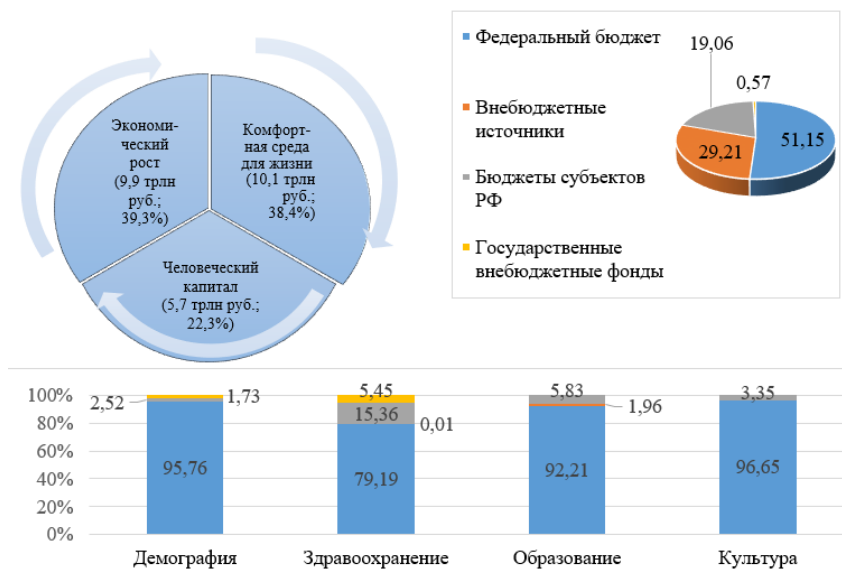


Рис. 1. Структура источников финансирования по направлениям социально-экономического развития России, %



Рис. 2. Структура расходов по направлениям социально-экономического развития России, %

Стратегия национальной безопасности выделяет основные направления: эффективное использование природных ресурсов государства и реформа структуры внешней торговли в направлении экспорта готовой продукции, а не сырья; повышение уровня ВВП за счет стабилизации аграрного сектора; решение демографических проблем на селе [3].

Учитывая причины непривлекательности аграрного труда (слабое развитие сельской инфраструктуры в большинстве регионов страны, отсутствие рабочих мест с достойной оплатой труда, неудовлетворительное состояние культурно-досугового комплекса, транспортная удалённость, отсутствие качественных дорог, для молодежи отсутствие перспектив трудоустройства и содержания будущей семьи, утрата богатейших культурных традиций, возникновение проблем с уровнем духовности, деградация русской провинции), принятые национальные проекты развития страны выдвинули приоритетные направления развития сельского хозяйства, как стратегической отрасли экономики, определяющей уровень продовольственной безопасности и социально-экономического развития: демографическое развитие, доступное жилье, образование, здравоохранение, культура, цифровизация сельского хозяйства (рисунок 3).

Оценка человеческого капитала позволяет установить зависимости между рассмотренными индикаторами, влияющими на его развитие, выявить тенденции, обосновать приоритетность реализации мер их совершенствования и направления, оказывающие влияние на человеческий капитал, осуществить прогноз возможных сценариев его развития в соответствующих программах развития сельского хозяйства. Социально-экономическая политика сельского хозяйства должна основываться на комплексном анализе демографической ситуации, социальной инфраструктуры, производственного потенциала и других критериев с учетом их изменения в динамике.

Ведомственный проект Минсельхоза России «Цифровое сельское хозяйство» [5] предусматривает на период 2019–2024 гг. «цифровую трансформацию сельского хозяйства посредством внедрения цифровых технологий и платформенных решений для обеспечения технологического прорыва в сельском хозяйстве и достижения роста производительности труда в два раза к 2024 году» по направлениям: «Умная ферма», «Умное поле», «Умное стадо», «Умная теплица», «Умный склад», «Умный агроофис», «Цифровой аграрный рынок» и т.д.

Цифровое сельское хозяйство — это совокупность видов экономической деятельности (включая их финансовое обеспечение) по выращиванию, производству, переработке и хранению сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, по оказанию услуг в указанных сферах, основанная на применении достижений науки и техники (инновационных

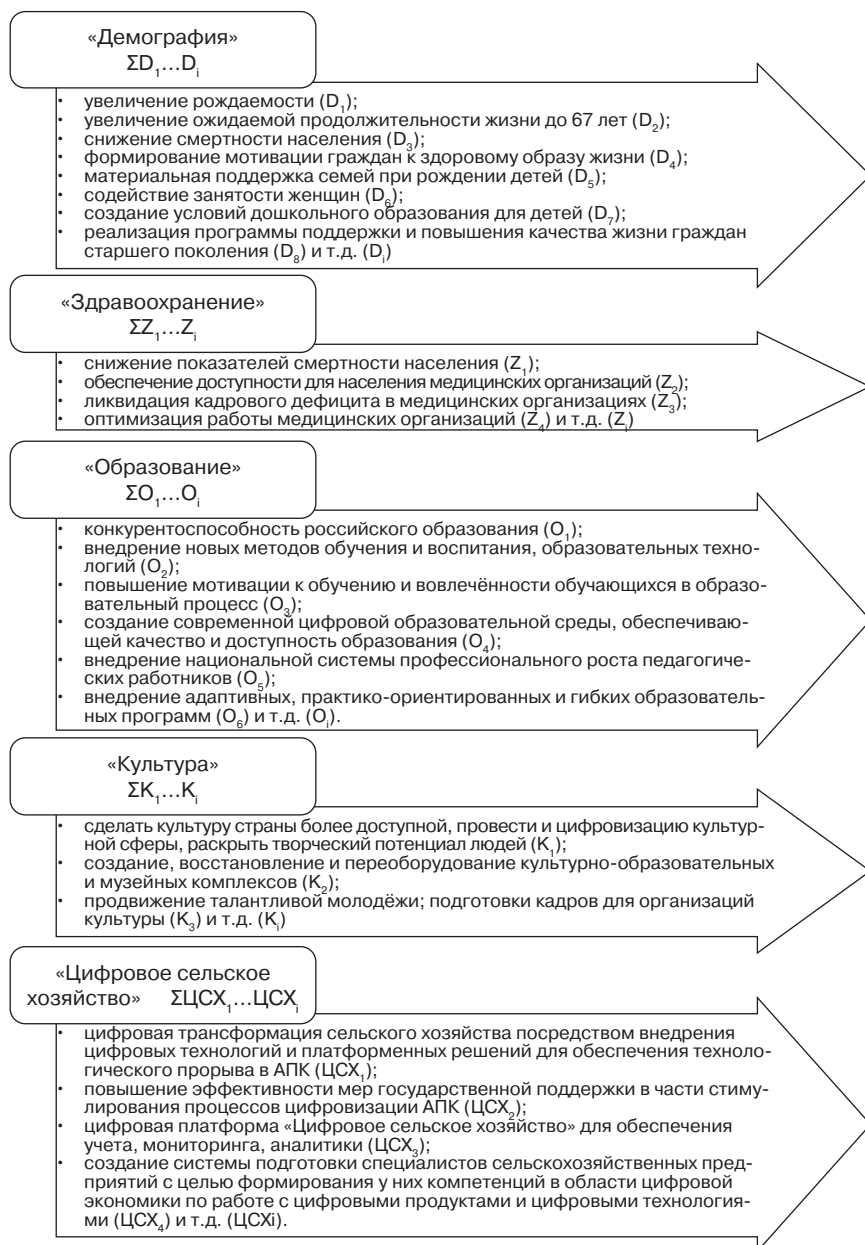


Рис. 3. Индикаторы оценки направлений развития человеческого капитала сельского хозяйства

технологий, платформенных решений, автоматизации и роботизации производственных процессов и управленческих процедур) в целях качественной трансформации производительных сил агросферы, оптимизации межотраслевых и институциональных связей, кратного роста производительности труда при существенном сокращении издержек, повышении качества и снижении себестоимости сельскохозяйственной продукции, обеспечении безопасности труда и достижении экологической безопасности сельскохозяйственного производства.

Цифровое сельское хозяйство невозможно без развития человеческого капитала в соответствии с ключевыми ориентирами, ориентированными на организацию отечественных комплексных цифровых агрорешений для сельского хозяйства. Цифровизация направлений развития человеческого капитала сельского хозяйства предусматривает формирование модели соответствующих компетенций и профессий на платформе НАТ (Hypermethod Assessment Tools) [6]. Модель разрабатывается поэтапно (рисунок 4):

Этап 1. Формирование справочника профилей должностей, видов работ и категорий работников для сельского хозяйства.

Этап 2. Описание в каждом профиле требований к сотруднику (формируются справочники компетенций, квалификаций, индикаторов и шкал оценок с интерпретациями; готовятся измерительные материалы — тесты для оценки профессиональных знаний; настройте для профилей должностей модели компетенций — уровни успешности, грейды и т. п.).

Этап 3. Настройка параметров процесса оценки: обобщаются параметры методик (анализируемые показатели, круг респондентов и др.) для создания достоверных результатов оценки; указывается порядок прохождения и особенности процедуры оценки для сотрудников и руководителей; создаются оценочные сессии и временные диапазоны для их прохождения для отраслей, субъектов хозяйствования, подразделений, категорий работников.

Ускорение и снижение трудоемкости процессов подбора на вакантные должности. Перевод процессов подбора в дистанционный формат: предварительное тестирование, собеседование, кадровая комиссия и др. Процессы входа сотрудника в должность должны быть понятными и контролируемыми для всех сторон и участников, включая ознакомление с инструкциями, инструктажи участников. Предусматривает использование различных методик оценки: тестирование, КРІ, управление по целям, парные сравнения и т. д. в сочетаниях применительно к профилям должностей. Предусматривает разработку внутренних регламентов в цифровом формате: «Индивидуальный план развития (ИПР)»; «Обучение и развитие»; «Мотивация и геймификация»;

«Кадровый резерв и ротация кадров»; «Бюджетирование расходов на персонал»; «Управление временем».

Мероприятия уровня 4 «Развитие человеческого капитала»:

1. «Индивидуальный план развития (ИПР)». Определяет возможности роста талантливым сотрудникам, формируя программу развивающих мероприятий согласно целям бизнеса и индивидуальным особенностям работника.
2. «Обучение и развитие». Формируется качественный кадровый состав и талантливых сотрудников через формальное и неформальное обучение, дистанционные курсы, вебинары, базу знаний и обмен опытом на единой платформе. Используя мобильные инструменты, создается максимально простой и короткий путь сотрудникам для увеличения эффективности бизнеса.,
3. «Управление временем». Обеспечивается формирование табеля учета рабочего времени сотрудников и других аналитических регистров в автоматизированном режиме для увеличения производительности труда.
4. «Мотивация и геймификация». Внедряются инструменты нематериальной мотивации через систему поощрений, бейджи и т.д., конкуренцию и элементы геймификации. Формируется модель компетенций и квалификаций (включая грейды, индикаторы, уровни успешности и др.).
5. «Кадровый резерв и ротация кадров». Контролируются внутренние возможности эффективного использования персонала.
6. «Бюджетирование расходов на персонал». Планируются затраты на обучение и развитие, контролируется выполнение плана, проводится оценка эффективности вложенных средств.

Этап 4. Максимальное использование личного кабинета работника. Необходимо обеспечить работникам доступ в личный кабинет портала для заполнения анкет, прохождения процедур оценки тестирования и регулярный контроль процессов прохождения оценочных сессий инструментами мониторинга.

Этап 5. Анализ результатов и принятия управленческих решений на основе мониторинга автоматически сформированных отчетов, результатов анализа и автоматически построенных матриц развития персонала для выработки управленческих решений на основе цифрового подхода. Оценка факторов, оказывающих влияние на качество человеческого капитала позволяет раскрыть «скрытые, законсервированные» возможности, сокращая «неучтенные» резервы развития человеческого капитала, установить зависимости между индикаторами, влияющими на формирование человеческого капитала, определить экономические и социальные выгоды от цифровизации сельского хозяйства (рисунок 5).

Уровень 1 Подбор персонала	Уровень 2 Адаптация персонала	Уровень 3 Оценка персонала	Уровень 4 Развитие человеческого капитала
Ускорение и снижение трудоемкости процессов подбора на вакантные должности. Перевод процессов подбора в дистанционный формат: предварительное тестирование, собеседование, кадровая комиссия и др.	Процессы входа сотрудника в должность должны быть понятными и контролируемыми для всех сторон и участников, включая ознакомление с инструкциями, инструктажи участников.	Предусматривает использование различных методик оценки: тестирование, KPI, управление по целям, парные сравнения и т.д. в сочетаниях применительно к профилям должностей.	Предусматривает разработку внутренних регламентов в цифровом формате: «Индивидуальный план развития (ИПР)»; «Обучение и развитие»; «Мотивация и геймификация»; «Кадровый резерв и ротация кадров»; «Бюджетирование расходов на персонал»; «Управление временем»
<u>Мероприятия уровня 4 «Развитие человеческого капитала»:</u> 1. «Индивидуальный план развития (ИПР)». Определяет возможности роста талантливым сотрудникам, формируя программу развивающих мероприятий согласно целям бизнеса и индивидуальным особенностям работника. 2. «Обучение и развитие». Формируется качественный кадровый состав и талантливых сотрудников через формальное и неформальное обучение, дистанционные курсы, вебинары, базу знаний и обмен опытом на единой платформе. Используя мобильные инструменты, создается максимально простой и короткий путь сотрудникам для увеличения эффективности бизнеса., 3. «Управление временем». Обеспечивается формирование табеля учета рабочего времени сотрудников и других аналитических регистров в автоматизированном режиме для увеличения производительности труда. 4. «Мотивация и геймификация». Внедряются инструменты нематериальной мотивации через систему поощрений, бейджи и т.д., конкуренцию и элементы геймификации. Формируется модель компетенций и квалификаций (включая грейды, индикаторы, уровни успешности и др.). 5. «Кадровый резерв и ротация кадров». Контролируются внутренние возможности эффективного использования персонала. 6. «Бюджетирование расходов на персонал». Планируются затраты на обучение и развитие, контролируется выполнение плана, проводится оценка эффективности вложенных средств.			

Рис. 4. Цифровой подход к развитию человеческого капитала

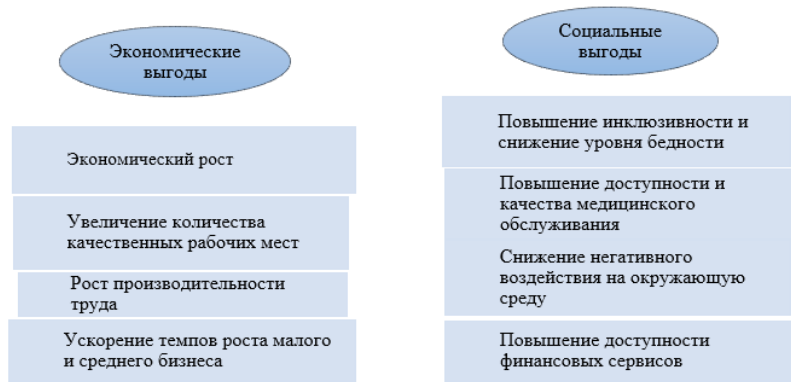


Рис. 5. Экономические и социальные выгоды от цифровизации сельского хозяйства

Повышение эффективности сельскохозяйственного труда, обеспечение потребностей сельского хозяйства высококвалифицированным человеческим капиталом, увеличение его мобильности, гибкости и мотивации возможно преимущественно за счет государственных адресных инвестиций с поэтапной реализацией на основе отраслевых социально-экономических программ посредством активной кадровой политики по развитию человеческого капитала, направленной на подготовку кадров, переподготовку и повышение квалификации, привлечение специалистов жильем, достойными заработками, социальными благами и т.д. Указанные меры в той или иной степени реализуются в регионах, однако для решения назревавших годами проблем несоответствия человеческого капитала сельского хозяйства требованиям современной экономики необходим системный подход, заключающийся в реализации направлений:

Направление 1. Главным фактором является влияние цифровизации на развитие человеческого капитала (оптимизация организации трудовых процессов, сокращение потерь времени работы, неявок по временной нетрудоспособности, текучести кадров и др.).

Направление 2. Повышение профессионального уровня работников (отбор квалифицированного персонала; обучение; профессиональный рост и открытые возможности продвижения по службе; совершенствование системы материального стимулирования; развитие корпоративной культуры; социальные гарантии и др.).

Направление 3. Материальная мотивация работника основана на комбинированных подходах к вознаграждению с учетом профессионализма и личного вклада сотрудника.

Направление 4. В развитии человеческого капитала важную роль играет реализация способностей, знаний и навыков, предприимчивость, состояние здоровья и отношение к труду.

Направление 5. Необходимым условием выявления и использования резервов является их количественная оценка на основе разработки материально-технической политики путем соблюдения правил эффективной работы, привлекательной для человека.

Направление 6. Сокращение потерь рабочего времени на различных стадиях производственного процесса за счет нормирования времени выполнения производственных операций, сокращения времени производственного цикла.

Направление 7. Важнейшим элементом социальной защиты человеческого капитала являются социальные гарантии.

Направление 8. В целях развития человеческого капитала должна разрабатываться и осуществляться активная кадровая политика, направленная на достижение следующих целей: создание здорового

и работоспособного коллектива; повышение уровня квалификации персонала хозяйствующего субъекта; создание трудового коллектива, оптимального по половой и возрастной структуре, по уровню квалификации; создание высокопрофессионального руководящего звена, способного гибко реагировать на изменяющиеся обстоятельства, умеющего стратегически мыслить.

Направление 9. Социальные методы управления направлены на повышение степени удовлетворения потребностей физического и духовного развития членов коллектива, снижение заболеваемости, травматизма, и др. Психологические методы направлены на регулирование межличностных отношений путем создания в коллективе оптимального психологического климата по направлениям: улучшение социально-психологического климата; повышение мотивации и удовлетворенности результатами труда; развитие творческой активности; развитие преемственности и стимулирование передачи опыта на местах; совершенствование системы переподготовки кадров и т.д.

Направление 10. Привлечение молодых сотрудников путем использования следующих инструментов (отбор и продвижение по карьерной лестнице; непрерывное обучение; найм; вознаграждение по труду; создание благоприятных условий для работников).

Направление 11. Улучшение условий труда, соблюдение требований безопасности труда, техники безопасности, норм производственной санитарии и охраны труда в соответствии с нормативными значениями.

Направление 12. Разработка системы морального стимулирования и мобилизации человеческого капитала.

Направление 13. Развитие преемственности и стимулирование передачи опыта на местах методами: метод усложняющихся заданий; смена рабочего места (ротация); направленное приобретение опыта; производственный инструктаж; использование работников в качестве ассистентов; метод делегирования (передачи) части функций и ответственности и др.

В процессе развития человеческого капитала направления могут варьироваться. Учесть вклад каждого направления с позиции влияния на развитие человеческого капитала позволяет анализ факторов, выявляя наиболее существенные из них на отдельных этапах социально-экономического развития и те, которые требуют предупреждающих и корректирующих действий в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Очевидно, что динамично меняющийся социум, включающий особенности нового поколения, создает новые вызовы. Сельскохозяйственное производство рассматривается как сфера приложения труда, аккумулирующая опыт, знания, традиции, социальный капитал и систему взаимосвязей, формирующих развитие человеческого капитала. Чем благоприятнее

условия развития человеческого капитала, чем выше уровень и качество жизни, тем выше отдача и результаты деятельности человеческого капитала, а, следовательно, экономический рост. Ориентация на экономический рост, связанный с цифровизацией всех сфер жизнедеятельности человека, предопределила изменение приоритетности источников конкурентных преимуществ в пользу развития человеческого капитала.

Комплексный анализ рассмотренных индикаторов характеризует развитие человеческого капитала. Модель развития человеческого капитала должна быть основана на принципах эндогенного развития с опорой на внутренние ресурсы социо-эколого-экономической системы сельских территорий и равноправное партнерство государства, науки и бизнеса. Однако необходимо учитывать, что эти факторы не поддаются оперативному регулированию и их положительное изменение возможно только в перспективе при проведении целенаправленной социально-экономической политики.

Результаты расчетов могут стать инструментом для разработки отраслевых и региональных социально-экономических программ развития человеческого капитала.

Список литературы

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р [Электронный ресурс]. — Режим доступа: URL: <http://www.base.garant.ru> (дата обращения: 31.10.2021).
2. Национальные проекты России 2019–2024 гг. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki> (дата обращения: 30.09.2021).
3. О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации: Указ Президента РФ от 2 июля 2021 г. № 400 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/401325792> (дата обращения: 25.10.2021).
4. Стратегия устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 2 февраля 2015 г. № 151-р) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.mcx.ru>. (дата обращения: 25.10.2021).
5. Цифровое сельское хозяйство: Ведомственный проект Минсельхоза России [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://mcx.gov.ru/upload/iblock/900/900863fae06c026826a9ee43e124d058.pdf> (дата обращения: 27.10.2021).
6. Human Capital Management на платформе НАТ (Hypermethod Assessment Tools) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://hypermethod.ru/info/cifrovое-upravlenie-personalom> (дата обращения: 29.10.2021).

Кирсанова Наталья Михайловна
Студент 4 курса
МГУ имени М.В. Ломоносова
Экономический факультет (г. Москва,
Россия)
kirsanovana@mail.ru

Самозанятость и фриланс как формы самореализации работника на рынке труда

В современном мире быстро распространяются такие формы нестандартной занятости, как фриланс и самозанятость. Работники могут сделать фриланс и самозанятость как основными источниками дохода, так и дополнительными. В российской методологии самозанятость входит в состав неформального сектора занятости, а понятие «фриланс» отсутствует. Тем не менее, данная форма занятости в России очень популярна, так как многие незарегистрированные работники самоидентифицируют себя как «фрилансеры». Согласно российскому законодательству, работник может зарегистрировать себя в качестве самозанятого и начать платить налог на профессиональный доход. Российский фрилансер может также заявить о себе как о самозанятым, тем самым вступая в ряды официально зарегистрированных.

В зарубежной литературе существует много версий о том, что именно влияет на выбор работника стать самозанятым. Однако существуют разные мнения о влиянии того или иного фактора на вероятность работника присоединиться к самозанятости. В данном исследовании мы собираем мнения зарубежных авторов относительно того или иного фактора и подготавливаем теоретическую основу для наших дальнейших исследований. Мы также рассказываем о том, какие точки зрения мы будем стараться подтвердить в исследовании, формулируя ряд гипотез. Наконец, мы рассказываем об опросе, который был составлен авторами, чтобы подтвердить ту или иную точку зрения.

Ключевые слова: самозанятость, фриланс, нестандартная занятость, официальная регистрация, непринятие риска, факторы самозанятости
JEL коды: J01, J24, J46

Каждый выпускник школы, колледжа или университета задумывается о своем будущем. Он понимает, что для своего существования ему нужно зарабатывать. С одной стороны, он может выбрать работу по найму, то есть стандартную занятость, которая обеспечит ему стабильный доход и социальную защиту. Заключая трудовой договор, он видит условия своего

будущего труда — рабочее время, заработную плату, рабочий график и т.д. С другой стороны, человек может начать свое собственное дело, тем самым автоматически вступая в ряды нестандартной занятости.

В современном мире существуют разные типы занятости. Каждый из них отличается специфическими характеристиками. В данном исследовании мы занимаемся вопросами самозанятости и фриланса, а именно исследуем сами понятия, а также факторы, которые влияют на решение работника стать самозанятым или фрилансером. Начнем с понятия «самозанятость». По определению Международной Организации Труда (далее — МОТ), «самозанятые работники — это те работники, которые, работая за свой счет, иногда с одним или несколькими партнерами, получают вознаграждение напрямую от продажи товаров или оказания услуг». [6] На данный момент не существует единой методологии подсчета самозанятых, что является проблемой. Из-за того, что самозанятые могут вести свою деятельность, не регистрируясь официально, правительству сложно составить такое законодательство, которое было бы направлено на поддержание их деятельности. В 2019 году МОТ впервые провело исследование, в котором эксперты смогли приблизительно оценить масштабы самозанятости. МОТ анализировала предприятия разных размеров, а также долю самозанятых в разрезе по странам. Эксперты выяснили, что в бедных странах, где ВВП на душу населения меньше, самозанятость широко распространена. Самое большое число самозанятых в 2020 году наблюдалось в Бурунди — 94,7%, а также в Южной Африке — около 70% от всех занятых в экономике. [13] [15]

Combined employment share of the self-employed and micro- and small enterprises against GDP per capita

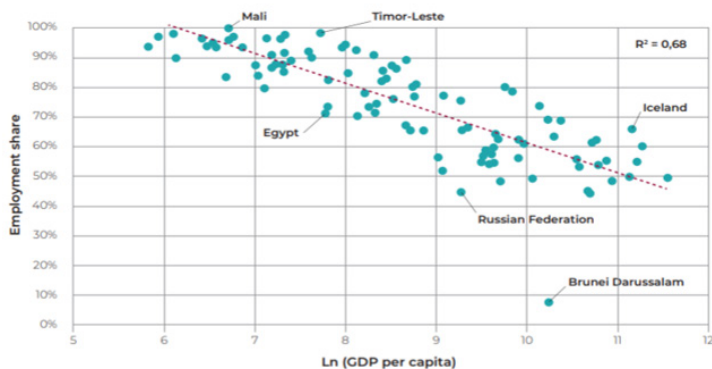


Рис. 1. Зависимость между долями самозанятых, числом микро- и малых предприятий, и ВВП на душу населения

Источник: МОТ, 2019.

Международной классификации по статусу занятости выделяются две большие группы — зависимые работники и независимые работники. Выделение этих групп значительно повлияло на развитие методов подсчета работников, которые работают за свой счет. Самозанятые работники относятся к группе «независимых работников», так как они самостоятельно принимают стратегические и экономические решения, не имея контроля со стороны руководства. [11]

Бегинхольдом была разработана теория, согласно которой человек, занимающийся самозанятостью, участвует либо в «экономике самореализации», либо в «вынужденной экономике». «Экономика самореализации» подразумевает, что человек становится самозанятым, чтобы быть свободным и заниматься тем, чем ему нравится. В «вынужденной экономике» участвуют те, кто боится остаться безработным или имеет недостаточно большой заработок. Чаще всего люди, участвующие в этом типе экономики, совмещают основную работу и самозанятость. Согласно этой теории, работники движимы двумя мотивами — либо они хотят воплотить в жизнь свои предпринимательские навыки и осуществить свою мечту, либо они видят хорошую возможность для заработка в экономически тяжелые времена. [2]

Теоретическая основа исследования

Изучение мотивов работника присоединиться к самозанятости лежит в основе многих современных экономических исследований. Симоес Н, Креспо Н. и Морейра С. в 2015 году провели исследование, целью которого было определить факторы, влияющие на решение работника стать самозанятым. Они выделили 7 определяющих факторов: общие индивидуальные характеристики человека (пол, возраст, семейное положение), семейный опыт (самозанятых родителей или самозанятого супруга), персональные характеристики, человеческий капитал (опыт и полученное образование), состояние здоровья, национальность и этническая принадлежность, а также доступ к финансовым ресурсам. [14]

Гендер. Исследователи заметили, что существует связь между гендером и вероятностью стать самозанятым — мужчины скорее начнут заниматься самозанятостью, чем женщины. [1] Женщины обладают большим неприятием риска, чем мужчины, поэтому они скорее предпочтут стандартную занятость, потому что самозанятость бывает очень нестабильной. Предпочтения женщин и мужчин также отличаются — мужчины хотят реализовать свой потенциал и руководствуются этим, начиная свое дело, а женщины скорее выберут уже продуманную рабочую

стратегию. [4] Более того, исследователи выяснили, что женщины обладают более низкими ожиданиями от своей работы, поэтому они более удовлетворены своей занятостью. [12]

Возраст. Исследователи также заметили зависимость между возрастом и вероятностью стать самозанятым. Чем старше человек, тем большим человеческим и социальным капиталом он обладает. Люди более старшего возраста ценят гибкость занятости, потому что они более склонны иметь проблемы со здоровьем и меньше энергии. Многие люди пенсионного возраста не хотят заканчивать карьеру, поэтому ищут способы продолжать работать и получать доход. Иными словами, все эти факторы показывают, что люди старших возрастов более склонны к самозанятости, однако есть и другая точка зрения. Она основывается на том, что пожилые люди более нетерпимы к риску и не могут работать полный рабочий день всю неделю из-за недостатка энергии и физических сил. Это означает, что люди старших возрастов имеют меньшую склонность к самозанятости. [10]

Семейное положение. Семейное положение работника также может повлиять на его решение войти в ряды самозанятых. Если работник женат, то предполагается, что его материальное положение становится лучше, то есть существует стартовый капитал для самозанятости. Его возросшее состояние является некой гарантией того, что в тяжелых экономических условиях занятие самозанятостью не навредит ему. Более того, один из супругов может уже быть самозанятым, а его партнер может поддерживать его и помогать вести бизнес (как с эмоциональной стороны, так и с материальной). Браун выяснил, что брак положительно влияет на вероятность становления работника самозанятым. [3] Исследователи также выяснили, что супруги часто разделяют одни и те же интересы и ценности, имеют предположительно одинаковое образование, поэтому они могут оба начать заниматься самозанятостью. [14]

Наличие детей. Влияние наличия детей на вероятность стать самозанятым до сих пор остается загадкой. Существуют две противоположные точки зрения. С одной стороны, наличие детей отрицательно влияет на вероятность присоединиться к самозанятости, так как дети требуют много сил и внимания, а также больших материальных затрат. Родители попросту не способны сочетать воспитание ребенка с самозанятостью. Индивидуальная работа требует много сил и терпения, поэтому самозанятость в данном случае не подходит родителям. Однако самозанятость позволяет сделать работу гибкой, то есть родитель может сам выбирать рабочее время и сделать рабочий график удобным для себя. Тем более, наличие детей создает дополнительную материальную нагрузку, а самозанятость может предоставить родителю возможность

иметь дополнительный (или основной) доход. Вероятность стать самозанятым также увеличивается, если дети достигают такого возраста, в котором они способны помочь родителям вести бизнес. [14]

Человеческий капитал. Выводы относительно влияния человеческого капитала на возможность присоединения работника к самозанятости также не имеют конкретного мнения. С одной стороны, люди с высшим образованием имеют более хорошие рабочие места, если работают по найму. Однако они обладают специальными знаниями и предпринимательскими качествами, которые могут помочь начать вести собственное дело. Некоторые исследователи самозанятости считают, что существует положительная связь между числом лет обучения и вероятностью стать самозанятым, однако этот факт до сих пор является неподтвержденным. Было проведено исследование, согласно которому в США наблюдается положительная взаимосвязь между числом лет обучения и самозанятостью и отрицательная в Европе.

Эти исследования не имеют точных выводов, в которых прослеживается точная односторонняя связь между конкретным фактором и вероятностью стать самозанятым. Существуют разные точки зрения, которые справедливы для той или иной выборки или территории.

Текущее исследование

Мы заинтересовались темой исследования, проведенным авторами в 2015 году, поэтому в нашем текущем исследовании мы делаем акцент именно на факторы, влияющие на решение работника стать самозанятым или фрилансером. Мы формулируем собственные гипотезы на основе уже выдвинутых авторами и стараемся найти им подтверждение. Однако мы проводим наше исследование, основываясь на российской методологии и предпочтениях российских работников из разных регионов. В данном исследовании мы не стараемся проследить влияние конкретного фактора на людей из конкретного региона, однако, мы делаем выводы по России в общем.

Кто такие самозанятые в России? Согласно российской методологии, самозанятый — это тот, кто платит налог на профессиональный доход (4% при работе с физическими лицами и 6% при работе с юридическими лицами), продает товары, созданные своими руками, или оказывает услуги лично и не имеет штата сотрудников [5]. Следовательно, в России все самозанятые работники являются зарегистрированными. Фрилансер также может зарегистрироваться в качестве самозанятого, чтобы вести свою деятельность легально. Кто же такой фрилансер?

Фрилансер — «это работник по найму, не принадлежащий ни к одной компании». [7] Фрилансеры, в основном, осуществляют свою деятельность на онлайн-платформах. Там они ищут заказчика и рассказывают о собственных навыках и опыте работы. Они платят часть от своего заработка платформе, на которой они зарегистрированы. Данный процент зависит от качества заказа и его цены. Однако это не является официальным налогом, это плата за пользование платформой (грубо говоря, за рекламу самих себя на платформе).

В текущем исследовании мы хотим изучить российских самозанятых и фрилансеров и их предпочтения путем построения эконометрической модели на основе созданного опроса респондентов об их занятости и персональных характеристиках. Цель построения модели — построить портрет современного фрилансера и самозанятого и проверить наши гипотезы о влиянии того или иного фактора на выбор занятости. Численные результаты для регрессии будут получены в результате проведения опроса. Опрос составлен так, чтобы ответом на тот или иной вопрос было численное значение. Данный опрос составлен только для тех респондентов, кто зарабатывает деньги на данный момент. Таким образом, мы сформировали 4 блока вопросов, которые направлены на изучение мотивов того или иного работника: 1 блок посвящен общей информации о работнике, 2 блок направлен на изучение персональных компетенций и черт характера работника, 3 блок вопросов посвящен занятости работника, а 4 блок предназначен только для самозанятых и фрилансеров (в нем спрашивается о характеристиках их занятости).

Выборка для опроса будет несмещенной и репрезентативной, потому что единственное требование для участия в нем — это наличие заработка. В первом блоке вопросов участникам опроса необходимо идентифицировать свой тип занятости (среди вариантов есть наемные работники и различные комбинации с работой по найму). Для репрезентативности выборки мы распространяем данный опрос по разным источникам, он не имеет возрастного ограничения. Вопрос охвата большей аудитории вызывает у нас трудности на данный момент.

Чтобы составить данный опрос, мы составили 7 основных гипотез. Некоторые из этих гипотез будут корректироваться в процессе исследования:

1. Склонность к самозанятости имеют мужчины, у которых один из родственников и друзей является самозанятым.
2. Самозанятые и фрилансеры работают больше работников по найму.
3. Люди более старшего возраста склонны к самозанятости.
4. Наличие детей до 3х лет отрицательно влияет на склонность к самозанятости.

5. Для женщин фрилансерство больше связано с творчеством.
6. Все связаны с компьютерными технологиями.
7. Большинство фрилансеров не зарегистрировано.

Эти гипотезы были основаны на прочитанной нами литературе, а также на нашем профессиональном суждении. На данный момент мы имеем выборку в размере 215 человек. Наша минимальная цель — 300 человек.

Выводы

Таким образом, мы дали определения фрилансеру и самозанятому, опираясь на методологию МОТ и российскую методологию. Самозанятость в мире — более обширное понятие, которое сочетает в себе и предпринимательство, и фриланс, и самозанятость саму по себе. В России самозанятыми являются только те, кто платит налог на профессиональный доход.

Исследователи выделяют несколько факторов, которые потенциально могут влиять на вероятность становления самозанятым. Однако не все из них имеют конкретные подтверждения, а точки зрения об их влиянии расходятся среди исследователей. В данном исследовании мы заинтересованы в изучении мотивов работников, а также в факторах, влияющих на решение работника начать заниматься самозанятостью. Наше исследование направлено на изучение российских работников. На данный момент нашей главной задачей является расширение выборки для большего охвата работников. Наш опрос не имеет возрастных ограничений, единственное требование — наличие заработка. По данным опроса мы хотим построить эконометрическую модель и проследить влияние конкретного фактора на решение работника стать самозанятым или фрилансером.

Список литературы

1. Blanchflower D. Self-employment in OECD countries. *Labour Economics*. V. 7, issue 5. 2000. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537100000117#BIB52> [Дата обращения 23.02.2021]
2. Bögenhold D., Staber U. The Decline and Rise of Self-employment. *Work, Employment and Society*. 1991 URL: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0950017091005002005> [Дата обращения 12.02.2021]
3. Brown, S., Dietrich, M., Ortiz-Núñez, A. and Taylor, K. (2011) Self-employment and attitudes towards risk: timing and unobserved heterogeneity. *Journal of Economic Psychology* 32: 425—433. . [Дата обращения 26.02.2021]

4. Croson, R. and Gneezy, U. (2009) Gender differences in preferences. *Journal of Economic Literature* **47**: 448–474. . [Дата обращения 24.02.2021]
5. Federal Tax Service. FTS Activity. Self-employed in 2020. 2020. URL: https://www.nalog.ru/rn77/news/activities_fts/9998965/ [Дата обращения 20.04.2021]
6. International Labour Organization. Indicator description: Employment by status in employment. 2021. URL: <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-employment-by-status/> [Дата обращения 06.02.2021]
7. Kirchner J., Mittelhamm E. Employee or Freelance Worker. In: Kirchner J., Kremp P., Magotsch M. (eds) *Key Aspects of German Employment and Labour Law*. Springer, Berlin, Heidelberg. 2010. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-00678-4_4 [Дата обращения 05.03.2021]
8. Koellinger, P., Minniti, M. and Schade, C. (2013) Gender differences in entrepreneurial propensity. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* **75**: 213–234. . [Дата обращения 24.02.2021]
9. Leoni, T. and Falk, M. (2010) Gender and field of study as determinants of self-employment. *Small Business Economics* **34**: 167–185. . [Дата обращения 23.02.2021]
10. Parker S. *The Economics of Self-employment and Entrepreneurship*. Cambridge University Press. 2004. URL: https://books.google.ru/books?hl=ru&lr=&id=CRmZn_htJGwC&oi=fnd&pg=PP1&dq=self-employment&ots=ar56S0qkXA&sig=cd5TS8ip9dLxS1aiCFgZRfyR5do&redir_esc=y#v=onepage&q=self-employment&f=false [Дата обращения 16.02.2021]
11. Resolution concerning statistics on work relationships. Department of Statistics. International Labour Office. 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648693.pdf [Дата обращения 12.02.2021]
12. Rosti, L. and Chelli, F. (2005) Gender discrimination, entrepreneurial talent and self-employment. *Small Business Economics* **24**: 131–142. . [Дата обращения 24.02.2021]
13. Self-employed, total (% of total employment) (modeled ILO estimate). International Labour Organization, ILOSTAT database. 2021. URL: https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SELF.ZS?most_recent_value_desc=true [Дата обращения 20.04.2021]
14. Simoes N., Crespo N., Moreira S. *INDIVIDUAL DETERMINANTS OF SELF-EMPLOYMENT ENTRY: WHAT DO WE REALLY KNOW?* 2015 URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/joes.12111> [Дата обращения 08.03.2021]
15. Small Matters. Global evidence on the contribution to employment by the self-employed, micro-enterprises and SMEs. International Labour Organization. 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_723282.pdf [Дата обращения 06.02.2021]

16. Stefanović, S. and Stošić, D. (2012) Specifics and challenges of female entrepreneurship. *Economic Themes* **50**: 327– 343. . [Дата обращения 23.02.2021]
17. Verheul, I., Thurik, R., Grilo, I. and Van der Zwan, P. (2012) Explaining preferences and actual involvement in self-employment: gender and the entrepreneurial personality. *Journal of Economic Psychology* **33**: 325– 341. . [Дата обращения 24.02.2021]

Медведева Елена Ильинична
д.э.н., доцент, в.н.с.
Лаборатории Поведенческой экономики
ИСЭПН им. Н.М. Римашевской
ФНИСЦ РАН,
(г. Москва, Россия)
e_lenat@mail.ru

Кутеева Кристина Александровна
аспирант,
ИСЭПН им. Н.М. Римашевской
ФНИСЦ РАН,
(г. Москва, Россия)
kuteeva@mail.ru

Законодательные тренды самозанятости в современных условиях

Тренды развития экономики, рынка труда, предопределяют необходимость корректировки законодательства. С 2019г. в РФ реализуется Проект «Самозанятые». Был принят ФЗ № 422-ФЗ. Он определил правовой статус самозанятых. В Пандемию, Правительство акцентировало внимание на поддержке населения, работодателей, самозанятых.

Эксперимент по внедрению специального налогового режима для самозанятых планируется реализовывать до 3.12.28г. Минтруд готовит новую редакцию закона «О занятости населения». Актуально усилить меры по борьбе с безработицей, дать социальные гарантии самозанятым и защитить заемный труд.

Ключевые слова: самозанятость, пандемия COVID-19, законодательство, меры поддержки государства

JEI коды: J08; J18; J21; J28

Высокая степень неопределенности, напряженности и нестабильности отличает современный этап социально-экономического развития. Существенный вклад в усиление развития трансформационных процессов внесла пандемия COVID-19, сопровождающаяся масштабными ограничениями и кризисными явлениями в экономике. Сложившаяся ситуация несет в себе как серьезные угрозы, так и открывающиеся возможности для развития сферы занятости населения, стимулируя ее глубокую трансформацию.

Так в 2019 году в нашей стране Правительство в экспериментальном режиме стало реализовывать проект «Самозанятые». Эксперимент проходил в 4 регионах страны: Москва, Московская область, Калужская область и Татарстан. 27 ноября 2018 г. был принят Федеральный закон № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)», который определил правовой статус самозанятых и их деятельность на территории России [1].

Председатель Комитета по бюджету и налогам Андрей Макаров поясняет, что «Самозанятые— это лица, у которых нет работодателя и у которых нет наемных работников, то есть это граждане, получающие доход от своей личной трудовой деятельности. Кроме того, их максимальный доход не должен превышать 2,4 млн рублей в год». [2]

Положительные результаты эксперимента по применению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход», запущенного в 2019 году, создали предпосылки для формирования отдельного федерального проекта по созданию условий развития деятельности самозанятых граждан. На данном этапе в Проект вовлечены все регионы нашей страны.

Резкая динамика увеличения количества самозанятых перешедших на популярный специальный налоговый режим представлена в Таблице 1. По состоянию на 31 августа 2022 число зарегистрированных самозанятых в целом в РФ составило более 5,6 млн. чел. В Москве — свыше 1,1 млн. человек, в Подмосковье — почти 420 тыс. чел. (Таблица 1)

Таблица 1

**Сведения о количестве самозанятых граждан,
зафиксировавших свой статус и применяющих специальный налоговый
режим «Налог на профессиональный доход»**

Наименование субъекта Российской Федерации	Всего (человек)	Физические лица	Индивидуальные предприниматели
Российская Федерация	5 608198	5 311553	296645
Центральный федеральный округ	1987722	1864171	123551
Москва	1106139	1037543	68596
Московская область	419817	388091	31726

Источник: [3]

Из-за пандемии коронавируса тренд на самозанятость усилился как среди массовых профессий (их еще называют синими и серыми воротничками. — «Ведомости»), так и среди белых воротничков, отмечает СЕО платежного сегмента группы Qiwi Андрей Протопопов, и компаниям нужно строить свои стратегии с учетом этой тенденции. Это подтверждают данные исследования Qiwi и Freelance.ru, проведенного в апреле 2020 г.: более 40% респондентов планируют перейти в статус самозанятого. [1] В условиях Пандемии Covid-2019, руководство страны стало реализовывать различные программы по поддержки населения, работодателей, а также не упустило своим вниманием поддержку самозанятых. Согласно одному из постановлений с 01 июля 2020 г. все регионы РФ получили возможность вводить специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» для самостоятельно занятых граждан. Так же стало возможно получение статуса самозанятого с 16 лет. Эксперимент по внедрению специального налогового режима для самозанятых в РФ планируется реализовывать в течение десяти лет (до 31 декабря 2028 г.).

Также с недавнего времени самозанятые могут получать ряд преференций, как приравненных к субъектам малого и среднего предпринимательства, что представлено на Рисунке 1:

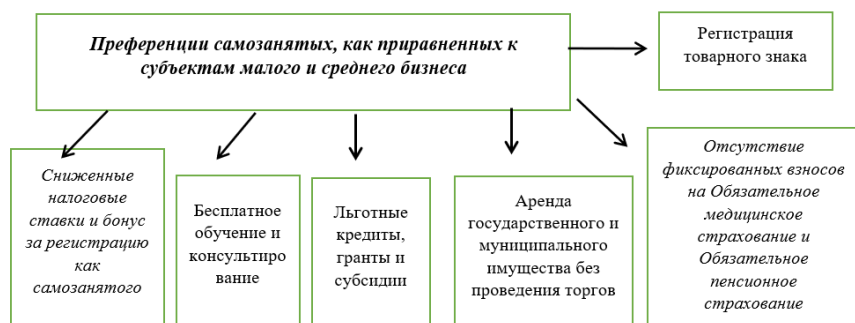


Рис. 1. Перечень преференций самозанятых

Источник: [4]

Как видно из Рисунка 1 одна из преференций для самозанятых предусматривает снижение налоговых ставок до 4% — при оказании услуг и продаже физическим лицам и до 6% — юридическим лицам и ИП. При этом в эти ставки уже включены отчисления в Фонд обязательного медицинского страхования. На время проведения эксперимента ставки увеличены не будут, не будет уменьшаться предельный размер дохода, дающий право перехода на данный спецрежим.

Также, каждый самозанятый, при регистрации, получает так называемый бонус за регистрацию как самозанятого — налоговый вычет в 10000,00 рублей. Вычет нельзя снять или перевести на личный счет, он используется только для снижения процентной ставки налога. При работе с обычными гражданами вычет уменьшает налог с 4% до 3%, а при работе с компаниями или ИП — с 6% до 4%. Вычет дается только один раз за всю жизнь на неограниченный срок: когда он израсходуется, ставки станут прежними. [5]

Существенным элементом преференций самозанятых является бесплатное обучение и консультирование. В рамках нацпроекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» создан портал «Мой бизнес». На нём аккумулируется информация о мерах господдержки бизнеса, выкладываются полезные вебинары, есть карта центров «Мой бизнес». В каждом регионе можно бесплатно проконсультироваться и пройти обучение, арендовать по льготной цене помещение для переговоров, узнать о расписании тематических мероприятий в своём городе и т. д. [6]

Самозанятые имеют право на льготное кредитование, гранты и субсидии.

В субъектах федерации предоставляются также субсидии и гранты самозанятым на развитие своего дела. Размер и условия зависят от программы. Информация о них публикуется на сайтах муниципалитетов и регионов.

Еще одной существенной преференцией самозанятых, наравне с малым и средним бизнесом, является аренда государственного и муниципального имущества без проведения торгов. Эта преференция предоставлена совсем недавно, с 11 июня 2022 года. До этого они могли брать такое имущество в аренду только по результатам конкурса или аукциона.

С 28 июня 2023 года самозанятые смогут официально регистрировать собственные товарные знаки. Сейчас право на товарные знаки есть только у юридических лиц и ИП.

Наиболее важной преференцией самозанятых является отсутствие фиксированных взносов по Обязательному медицинскому страхованию и по Обязательному пенсионному страхованию. Обязательное медицинское страхование уже включено в расчёт налога на профессиональную деятельность. За счёт этого самозанятые получают медобслуживание по обычному полису. Больничные им не оплачиваются. Но можно оформить ДМС.

Вопрос пенсии, то самозанятые вправе копить на пенсию самостоятельно, добровольно перечисляя взносы в ПФР как физлицо. За год страхового стажа в 2022 году надо заплатить как минимум 34 445 Р.

Можно оформить добровольное страхование через приложение «Мой налог» в разделе «Добровольное пенсионное обеспечение», или в личном кабинете на портале ПФР, или в местном отделении Фонда.

В настоящее время самозанятость — это в большей степени только налоговый режим. Минтруд готовит новую редакцию закона «О занятости населения». В ведомстве решили дать определение теневой занятости, усилить меры по борьбе с безработицей, дать социальные гарантии самозанятым и защитить заемный труд. Ожидается, что новую редакцию закона внесут на рассмотрение Госдумы в осеннюю сессию 2022 года.

Кроме того, для обеспечения соблюдения этих норм предполагается создание саморегулируемой организации (СРО). Также в Минтруде предлагают обсудить вопрос о допустимой доле иностранного участия в платформах, которые нанимают самозанятых.

В новой редакции закона будет прописан правовой статус сотрудников, которых работодатель временно направляет к другим физлицам или юрлицам по договору о предоставлении труда. Будут установлены конкретные условия договора о предоставлении персонала, пересмотрены требования к организациям, оказывающим подобные услуги, и определены виды работ, для которых может использоваться заемный труд.

С учетом масштабов самозанятости и ее распространения в России очевидна необходимость дальнейшего развития комплекса законодательных мер о самозанятости, определяющих правовой статус, права и гарантии самозанятых, а также определяющее непосредственно само понятие самозанятость. Помимо уже имеющихся льгот, законодворцы регулярно предлагают ввести новые преференции для самозанятых.

Список литературы

1. Почему компании все чаще нанимают самозанятых. Издательство «Ведомости &» // Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/partner/articles/2020/10/13/842984-pochemu-kompanii>. Дата обращения. 27.09.22
2. Меры поддержки самозанятых. Официальный сайт Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации // Режим доступа: <http://duma.gov.ru/news/49706/>. Дата обращения. 27.09.22.
3. Статистика для национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы». Официальный сайт Федеральной налоговой службы // Режим доступа: <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html>. Дата обращения. 27.09.22.
4. Льготы для самозанятых: государство на вашей стороне (hh.ru)

Режим доступа: <https://hh.ru/article/30522?ysclid=193bxqcods773882895>. Дата обращения 27.09.22.

5. Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)» от 27.11.2018 № 422-ФЗ. Москва, Россия. Режим доступа (Дата обращения 27.09.22).
6. Портал по поддержке малого и среднего бизнеса // Национальный онлайн-портал для предпринимателей Мойбизнес.рф Режим доступа. Режим доступа: <https://xn--90aifddrld7a.xn--p1ai>. Дата обращения. 27.09.22

Овчинникова Карина Олеговна
аспирант
ГОУ ВПО «Донецкий национальный
университет»
экономический факультет
(г. Донецк, Россия)
karina.lebedewa2016@yandex.ru

Тенденции социально-трудовой сферы в условиях цифровизации

Цифровые технологии уже широко распространены в сфере труда: более 80% сотрудников используют на работе информационные и коммуникационные технологии, такие как компьютер, интернет, ноутбук, планшет или смартфон. Автоматизация, цифровизация и, в последнее время, искусственный интеллект коренным образом меняют структуру занятости в постиндустриальных обществах. Внедрение компьютеров, робототехники или Интернета меняет то, как работники выполняют свою работу, какие навыки являются ценными, и создает новые названия должностей. Эта глубокая трансформация постоянно вызывает беспокойство по поводу потенциала рынков труда для создания достаточного количества рабочих мест и способности работников приобретать навыки, необходимые для достижения успеха в завтрашнем мире труда.

Ключевые слова: социально-трудовая сфера, рынок труда, социально-трудовые отношения, цифровая трансформация, автоматизация, искусственный интеллект.

Высокая доступность информационных и коммуникационных технологий, включая соответствующие конечные устройства, а также растущая цифровизация рабочих объектов, инструментов и процессов означают, что доля рабочих задач, требующих обработки знаний, данных и информации, в целом увеличивается. В условиях цифровой трансформации, обладая знаниями об актуальной информации, человек самостоятельно вырабатывает для себя возможности карьерного роста и самореализации [6]. В условиях новой (инновационно-ориентированной) экономики и информатизации общества качественные параметры человеческого капитала, прежде всего его интеллектуальная и гуманитарная составляющие, становятся основными средствами производства, а социально-трудовая сфера (СТС) выступает «площадкой» для наращивания этих качественных параметров.



Рис. 1. Основные составляющие CTC в условиях цифровизации

На рисунке 1 представлено авторское видение блоков СТС в условиях цифровизации.

Существует два блока, обеспечивающие фазы воспроизводства:

- Первый блок:

- отрасли социальной сферы;
- рынок труда и переподготовка кадров;
- сфера мотивации труда (оплата, стабилизация уровня жизни населения).

- Второй блок:

- отношения и компоненты, возникающие в процессе воспроизводства рабочей силы — социальная защита;
- социальное обеспечение;
- социальное страхование;
- социальное партнёрство.

Социально-трудовая сфера является наиболее чувствительной к внешним воздействиям, эта ее особенность порождает процесс переход её в новое состояние [1, 80].

Тенденции социальной политики.

Потенциал цифровизации с социальной точки зрения касается, например, появления новых задач и профессий (например, за счет инноваций в области технологий, продуктов и услуг или разработки инновационных бизнес-моделей), а также адаптации существующих профессий, видов деятельности, профили требований и условия участия (например, посредством использования адаптивных вспомогательных систем, роботизированных систем или гибких организационных и рабочих моделей, ориентированных на этапы жизни).

Наше общество — это общество труда. Каждый человек изначально несет ответственность за себя. Он должен иметь возможность получать достаточный доход за счет собственного труда для потребления, обеспечения своей старости или накопления капитала. Государство для всеобщего благосостояния корректирует распределение доходов в рыночной экономике с помощью таких инструментов, как подоходный налог, и предлагает защиту от болезней, безработицы или потребности в уходе, а также доход в старости. Социальное страхование финансируется за счет взносов, связанных с доходом. Прежде всего, работа способствует самореализации: она приносит уважение и признание.

Организация и регулирование рынка труда (РТ) остаются ключевым вопросом для политики не только из-за высокой степени чувствительности, с которой следует ожидать всех изменений на РТ, но и из-за высокого приоритета для личности и для экономического развития.

Политика на РТ также стала более важной, поскольку за последние 30 лет безработица достигла недопустимого уровня, а структурная безработица в форме долгосрочной безработицы оставалась слишком высокой, несмотря на все усилия, программы и корректировки.

На рисунке 2 представлен средний уровень безработицы, исходя из которого видно, что нарастающая безработица затронула Украину и Германию, а в остальных странах ситуация с уровнем безработицы обратная [5].

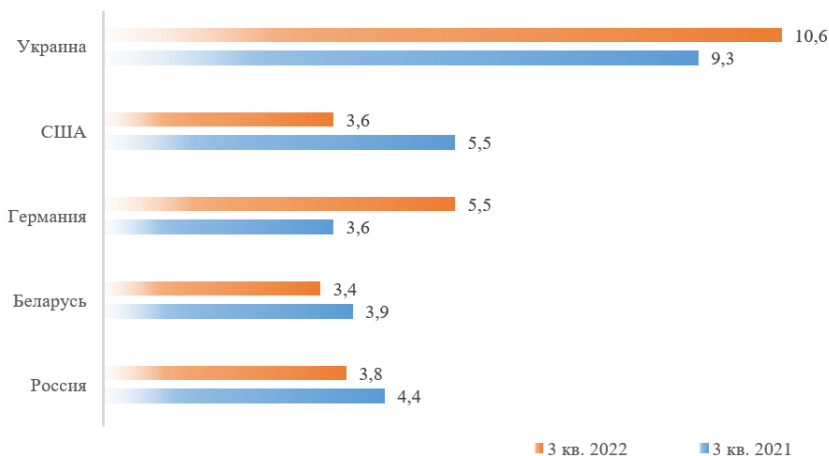


Рис. 2. Средний уровень безработицы, %

В политической повестке остаются меры по борьбе с высоким уровнем безработицы, перенесенным из прошлого. Дефициты, накопившиеся за последние три десятилетия, будут полностью ликвидированы только в течение длительного периода времени.

Старение населения увеличит отчисления на социальное обеспечение и потребности в государственном финансировании. Финансирование социальных пособий вобьет клин в расходы домохозяйств и правительства. Это означает, что области, которые напрямую не связаны с рынком труда, также будут вынуждены рационализировать и внедрять инновации. Кардинально изменится структура государственных расходов в целом. Что касается доходов, то в гораздо большей степени необходимо принимать во внимание обострившиеся конкурентные условия на международных РТ.

При оценке возможностей и рисков роста цифровизации и автоматизации необходимо также принимать во внимание другие тенденции, такие как, например, демографические изменения, которые приводят

к снижению потенциала рабочей силы и заметны для многих организаций в растущей нехватке квалифицированных рабочих.

Демографические изменения также меняют размер и состав потенциальной рабочей силы. На рисунке 3 представлены данные среднего возраста выхода на пенсию мужчин и женщин в странах на 2022 год [5].

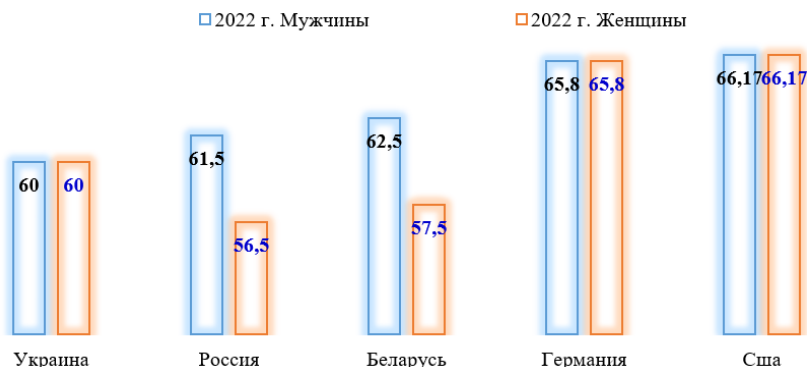


Рис. 3. Средний возраст выхода на пенсию в странах, 2022 г.

В целом, преодоление демографических изменений является комплексной задачей и напрямую влияет на сферу труда.

Другие проблемы связаны с риском потери ценных знаний в результате ухода сотрудников старшего возраста, увеличения числа прогулов из-за неадекватных условий труда и увеличения доли сотрудников с разным уровнем производительности.

Демографические изменения требуют соответствующих возрасту форм организации, которые учитывают различные характеристики деятельности и компетентности. На этом фоне требуется «организационная гибкость», которая позволяет организациям быстро, эффективно и действительно реагировать на изменения в сложной, динамичной среде, характеризующейся неопределенностью.

Тенденции технического прогресса.

Технический прогресс, переход к обществу услуг, усиливающаяся международная конкуренция и бедный РТ в течение многих лет означали, что формы занятости, которые позволяют организациям более гибко использовать относительно жесткий производственный фактор труда, приобретают все большее значение. С одной стороны, такая гибкость может возникать в рамках постоянных трудовых отношений, например, за счет гибких моделей рабочего времени, дистанционной работы или домашних офисов.

Однако гибкости можно достичь и вне постоянной занятости на полный рабочий день. Здесь рассматриваются так называемые нетипичные формы занятости, такие как срочная занятость, работа на неполный рабочий день и временная работа.

Эти формы занятости в последние годы приобрели значительно большее значение. Они снижают затраты на найм и увольнение и повышают гибкость организаций, когда речь идет об управлении колебаниями производства. Эти «более дешевые» формы занятости предлагают безработным и лицам, поступающим на работу, возможность выйти на РТ. На втором этапе появляется возможность перехода к нормальным трудовым отношениям. Большая гибкость также не всегда невыгодна для сотрудников. Стратегии внутренней гибкости, а также работа на неполный рабочий день могут улучшить совместимость работы и семьи. На самом деле подработка по-прежнему остается женской прерогативой. Однако это не всегда соответствует индивидуальным предпочтениям.

Повышение гибкости организаций и большая проницаемость рынка труда, конечно, оплачиваются большей индивидуальной незащищенностью. Это связано с тем, что нетипичные формы занятости не предлагают работникам такой же уровень стабильности работы и гарантированного дохода, как традиционные нормальные трудовые отношения. В свою очередь это усиливает социальные модели: стабильность трудовых отношений и гарантия дохода, в частности, влияют на сроки создания семьи. Таким образом, рост нетипичных форм занятости также создает препятствия для создания семьи и последствия для демографических изменений.

Цифровые тенденции.

Несмотря на то, что в результате внедрения новых технологий, систем программного обеспечения и производственных процессов возникло множество новых видов деятельности, что, в частности, касается их освоения, соблюдения соответствующих законов и стандартов или управления качеством и процессами, до сих пор существовало лишь несколько профилей должностей, в которых успешная адаптация к изменившимся требованиям, вызванным цифровизацией, привела к снижению их потенциала замещения.

Положительные примеры можно найти среди профессий в области информационных технологий и научных услуг, а также в сфере здравоохранения.

Таким образом, внедрение инноваций Индустрии 4.0 затронуло не только операционную деятельность, но и косвенные функции и задачи контроля и управления, развитие децентрализованных структур

с плоской иерархией в сочетании с высокими требованиями к гибкости и навыкам решения проблем, а также все большее слияние ИТ и производственных навыков.

Для определения новых требований к сотрудникам в контексте Индустрии 4.0 различают три сценария, частично с дополнениями, основанными на:

1. **Инструментальный сценарий:** в этом сценарии разрабатываются экспертные системы с характером инструмента для квалифицированных специалистов являются вспомогательные системы для детального планирования производства. Открываются возможности для выполнения сложных задач, которые могут быть выполнены специалистами, делящимися своими знаниями и опытом. Компетенции контроля и принятия решений лежат на людях. Повышается квалификационный уровень квалифицированных рабочих.
2. **Сценарий автоматизации.** Постоянно поощряется использование интеллектуальных саморегулирующихся технологий. Существуют ограничения на простор для действий и проектирования для специалистов, решения делегируются самооптимизирующимся, высокоавтоматизированным системам. Возрастающая сложность, снижение прозрачности процессов и появление информационной и функциональной дистанции все больше препятствуют регуляторному вмешательству со стороны специалистов. Простые задачи мониторинга остаются на уровне цеха, и их могут взять на себя работники средней квалификации. Устранение неполадок могут проводить только специалисты (например, в области визуального контроля, сенсорной техники, программирования роботов).
3. **Гибридный сценарий:** сценарий описывает тесное сотрудничество между людьми и машинами. Для задач управления и контроля разрабатываются новые формы взаимодействия и сотрудничества, что приводит к новым требованиям к квалифицированным работникам. Структура организации труда особенно важна в этом сценарии, поскольку она определяет тип и качество требований.

Тенденции совместного потребления.

За пределами структур организаций мир труда стремительно меняется: из основной идеи совместного потребления неиспользуемых или недостаточно используемых ресурсов развилась так называемая экономика совместного потребления (шеринг), в которой сегодня участвуют различные субъекты с различными мотивами в рамках разнообразных бизнес-моделей. Шеринг экономика и экономика платформ

рассматриваются не только как движущие силы инноваций в сфере услуг, но и породили новые формы (онлайн) оплачиваемой занятости, такие как краудворкинг.

Джефф Хау, который считается «первооткрывателем» так называемого краудсорсинга, дает два определения этому понятию: [4].

«Версия белой книги»: Краудсорсинг — это акт принятия работы, традиционно выполняемой назначенным агентом (обычно сотрудником), и передачи ее неопределенной, в целом большой группе людей в форме открытого вызова.

Версия Саундбайт: применение принципов открытого исходного кода к областям, не связанным с программным обеспечением» [4].

Насколько различны эти два определения, настолько же различна и реакция на этот подход: в то время как второе определение ассоциируется с терминами с довольно позитивной коннотацией, такими как независимость, самоопределение, равное участие (по крайней мере, среди пользователей интернета), сотрудничество, творчество и инновации, первое определение дает точки атаки для всесторонней критической дискуссии о последствиях для до сих пор стабильных структур оплачиваемой занятости, установленных стандартов трудового и социального права и защитных механизмов, и не в последнюю очередь о последствиях для «краудворкера», работающего в так называемой платформенной экономике.

Объединенный профсоюз работников сферы услуг (Ver.di) занимаются этими вопросами в течение нескольких лет, и указывает на тяжелые условия труда в некоторых случаях. Ссылаясь на руководящие принципы надлежащей цифровой работы исследовательской комиссии Бундестага Германии «Интернет и цифровое общество» еще в 2013 году, профсоюзы предупредили о необходимости реформ и регулирования, чтобы также обеспечить социальную защиту для цифровой работы за пределами структур организаций.

Онлайн-работники — это самозанятые, а также наемные и безработные (студенты, безработные, пенсионеры и т. д.) примерно в равных пропорциях. Основными проблемными областями онлайн-работы на интернет-платформах являются: отказ от оплаты, потеря прав (на привнесенные знания и результаты), ценовой демпинг (и, как следствие, очень низкая оплата), информационный дисбаланс и защита данных.

А. Шмидт проводит различие между различными формами онлайн-работы (облачная работа, краудворк, гигворк) [3, 15, 19].

Так называемые концепции коворкинга также возникли в контексте экономики совместного потребления. Коворкинг (также совместная работа) подразумевает новую форму организации труда в так

называемых коворкинг-пространствах, которые предоставляют не менее профессионально оборудованные, обычно более крупные, открытые рабочие пространства и зоны для социального взаимодействия. Как правило, пользователи — это самозанятые, фрилансеры, участники так называемой экономики совместного потребления или стартапы, которые «совместно реализуют свои индивидуальные проекты и задачи». Объединяя сотрудников из разных организаций или «фрилансеров» с разными профилями и целями, коворкинг открывает новые возможности для сотрудничества и способствует развитию чувства общности в рамках общего пространства. Преимущества видятся в поощрении совместного творчества и инноваций, поэтому иногда коворкинги создаются и внутри организаций. За пределами организаций возникают вышеупомянутые риски онлайн-работы.

Под влиянием цифровизации, автоматизации, технических разработок и структурных изменений в направлении обслуживания и общества знаний, современный мир труда характеризуется высоким уровнем сложности и динамизма. Исходя из вышеизложенного, сделаем вывод, что рынок труда встроен в сеть экономических, политических и социальных отношений. Таким образом, социальные и экономические тенденции отражаются в изменениях в СТС, которые, в свою очередь, сказываются на других системах. Существующий разрыв на рынке труда еще больше увеличивается в результате увеличения нетипичной работы. В частности, от этого могут выиграть те группы людей, которые уже имеют преимущество в этих тенденциях. Чтобы добиться успеха в долгосрочной перспективе, нашему обществу необходимо соответствовать новым требованиям.

Список литературы

1. Лукьянченко, Н.Д. Теоретико-методологические основы социально-трудовой сферы / Н.Д. Лукьянченко, Т. В. Ибрагимхалилова // Вестник ДонНУ. Сер. В. Экономика и право. — 2020. — № 3. — С. 76-82.
2. Florian A. Schmidt. Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie — Zur Funktionseise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork. — 2016.
3. Hassler B. Arbeitswelt auf dem Prüfstand: atypische Beschäftigungsverhältnisse und soziale Ungleichheit //Krisen, Prozesse, Potenziale: Beiträge zum 4. Studentischen Soziologiekongress. — 2015.
4. <https://crowdsourcing.typepad.com>.
5. <https://take-profit.org>.
6. <https://www.talent-management.com.ua/1332-tsifrovoy-hr>.

Косарева Ангелина Александровна
магистрант
Московский государственный университет
имени М.В.Ломоносова,
экономический факультет
(г. Москва, РФ)
angelinakosareva36@yandex.ru

Использование современных информационно-коммуникационных технологий для формализации рынка труда в Российской Федерации

В статье приводится обзор национального плана электронного правительства и цифровой стратегии Российской Федерации и их целей в области социально-трудовых отношений. Несмотря на достаточно проработанные планы и показатели эффективности, большинство программ отстают по срокам реализации. Автор также рассматривает некоторые практики цифровизации экономики и рынка труда и их влияние на формализацию трудовых отношений. Более подробно проанализирован проект самозанятости, проводящийся на территории России с 2019 года.

Ключевые слова: цифровая стратегия, формализация рынка труда, самозанятость.

JEL коды: J46, J68.

Рассмотрим цифровую стратегию Российской Федерации в области социально-трудовых отношений. Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» (далее соответственно — Указ № 474, национальные цели развития) определены пять национальных целей развития:

- а) сохранение населения, здоровье и благополучие людей;
- б) возможности для самореализации и развития талантов;
- в) комфортная и безопасная среда для жизни;
- г) достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство;
- д) цифровая трансформация.

На ближайшие 8 лет был составлен план, который определяет стратегические приоритеты Правительства России по достижению этих

национальных целей развития. Он включает в себя периоды до 2024 года как промежуточный итог и до 2030 года.

Сконцентрируемся на блоках «Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство» и «Цифровая трансформация». Правительство определило целевые показатели, по которым можно определить успешность реализации национальных целей развития. В «Достойном, эффективном труде и успешном предпринимательстве» это:

1. обеспечение темпа роста валового внутреннего продукта страны выше среднемирового при сохранении макроэкономической стабильности;
2. обеспечение темпа устойчивого роста доходов населения и уровня пенсионного обеспечения не ниже инфляции;
3. реальный рост инвестиций в основной капитал не менее 70 процентов по сравнению с показателем 2020 года;
4. реальный рост экспорта несырьевых неэнергетических товаров не менее 70 процентов по сравнению с показателем 2020 года;
5. увеличение численности занятых в сфере малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей и самозанятых, до 25 миллионов человек [2, 20-21].

Обеспечение устойчивого темпа роста ВВП в средне- и долгосрочной перспективе влияет на экономику в целом, не только на предпринимательство и трудовые отношения, поэтому данному показателю уделяется большое внимание в Едином плане развития. Необходимо стимулирование технологического прогресса и повышение производительности труда. Это возможно благодаря поддержке технологических заделов и развитию инфраструктуры, а также благодаря подготовке квалифицированных кадров. Поэтому уделяется внимание развитию высшего, среднего профессионального и дополнительного образования, что поможет получить наиболее актуальное и качественное образование, а также пройти профессиональную переподготовку.

Поддержка малого и среднего предпринимательства, а также самозанятых также является одним из приоритетов развития. Правительство создает комфортные условия для начала своего дела и комфортного ведения бизнеса с помощью упрощенной системы налогообложения, снижения издержек на контрольно-надзорную деятельность, а также с помощью создания единой цифровой среды. Самозанятым и МСП предлагаются следующие инструменты:

1. Льготное кредитование с пониженной процентной ставкой, новые финансовые инструменты;
2. Адресные меры поддержки, переходные налоговые режимы;

3. Развитие цифровой среды: универсальные сервисы с клиентоориентированным интерфейсом, которые индивидуально подбирают меры поддержки граждан.

Так, в федеральном проекте «Создание благоприятных условий для осуществления деятельности самозанятыми гражданами» стоят задачи обеспечения оказания самозанятым гражданам консультаций и образовательных услуг в разных форматах (в том числе онлайн) на единой площадке региональной инфраструктуры поддержки бизнеса, а также в центрах компетенций. Кроме того, для более удобной постановки на учет самозанятых граждан было внедрено приложение «Мой налог».

Перейдем к рассмотрению национальной цели развития «Цифровая трансформация». Для ее достижения необходимо:

1. достичь «цифровой зрелости» ключевых отраслей экономики и социальной сферы, в том числе здравоохранения и образования, а также государственного управления;
2. увеличить долю массовых социально значимых услуг, доступных в электронном виде, до 95 процентов;
3. увеличить долю домохозяйств, которым обеспечена возможность широкополосного доступа к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», до 97 процентов;
4. увеличить вложения в отечественные решения в сфере информационных технологий в четыре раза по сравнению с показателем 2019 года [2, 21–22].

В данном разделе наиболее общим и важным результатом программы является достижение «цифровой зрелости» — перехода к принятию управленческих решений на основе данных. Для осуществления этого перехода необходимо создать стимулы к повышению операционной эффективности с помощью внедрения данных и отечественных цифровых технологий в сферах государственного управления, логистики, транспорта, здравоохранения, ЖКХ, сельского хозяйства и других ключевых отраслях экономики.

Кроме того, для цифровой трансформации необходимо предоставить гражданам возможность получать цифровые компетенции. Это связано с улучшением системы образования, в частности с дополнительным профессиональным образованием, программами переподготовки кадров, повышения квалификации и цифровой грамотности. Помимо этого, повысить качество жизни людей можно с помощью единых порталов услуг, разработанных как на региональном, так и на федеральном уровне. Интеграция региональных платформ с информационными системами, созданными в рамках программы «Цифровая экономика Российской Федерации», обеспечит больший комфорт и эффективность использования цифровых сервисов.

Увеличение доли массовых социально значимых услуг, доступных в электронном виде, до 95 процентов служит маркером цифровой трансформации системы государственного управления. Рост доли домохозяйств, которым доступна широкополосная сеть Интернет, позволит обеспечить жителей разных регионов равными возможностями доступа к дистанционным цифровым технологиям в сфере государственного управления, образования и культуры, а также удаленной занятости. Это поможет сократить разрыв между Москвой и регионами и улучшить благосостояние граждан. Стоит отметить, что с течением времени увеличивается число домохозяйств с доступом в Интернет с помощью мобильного телефона и других устройств, отличных от ПК, а популярность выхода в Интернет с компьютера начинает снижаться после 2018 года [2, 215]. Таким образом, цифровая стратегия Российской Федерации до 2030 года направлена на распространение ИКТ во все сферы общества, в том числе в социально-трудовые отношения.

Обратимся к некоторым примерам практик цифровизации экономики и рынка труда России. Во-первых, обеспечение населения доступом к сети Интернет и информационно-коммуникационным технологиям.

Таблица 1

Доступ домохозяйств к ПК

Год	Доля домохозяйств, имеющих персональный компьютер, в общем числе домохозяйств, %	Число персональных компьютеров на 100 домашних хозяйствах, единиц
2010	54,5	63
2011	60,1	75
2012	66,5	86
2013	71,4	100
2014	71,0	113
2015	72,5	125
2016	74,3	127
2017	74,4	124
2018	72,4	125
2019	69,4	126
2020	72,1	129

Источник: Мониторинг развития информационного общества Российской Федерации.
URL: <https://rosstat.gov.ru/statistics/infocommunity>

В Таблице 1 представлены данные по доступу населения к персональным компьютерам (далее — ПК). В целом отмечается рост доли домохозяйств, имеющих ПК, и числа персональных компьютеров на 100 домашних хозяйств. В 2014 году произошло небольшое снижение доли в связи с экономическими санкциями, однако в 2015 году доля снова выросла отчасти за счет добавления статистических наблюдений по Республике Крым и Севастополю. В 2018 и 2019 годах можно заметить снижение доли домохозяйств, имеющих персональный компьютер. Это связано с негативной динамикой на рынке ПК и беспокойством населения по поводу падения реальных располагаемых доходов. Однако в 2020 году показатель вырос с 69,4% до 72,1%, почти отыграв свое падение. Из-за пандемии коронавируса и введения режима самоизоляции домохозяйства вынуждены были учиться и работать из дома, что увеличило спрос на ПК. При этом число персональных компьютеров на 100 домохозяйств на протяжении 2010–2020 гг. сохранило положительную динамику и выросло вдвое.

В Таблице 2 представлены данные по использованию домохозяйствами Интернета. Как и в предыдущих показателях, здесь наблюдается положительная динамика роста доли населения, использующего ИКТ. Доступ населения к Интернету увеличивает спрос на онлайн-услуги, частные, муниципальные и государственные.

Рассмотрим резкий скачок доли населения, использовавшего Интернет для получения государственных и муниципальных услуг. Рост доли с 28,8% в 2016 году до 42,3% в 2017 году связан с активным развитием портала Госуслуг. Согласно данным Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ, число зарегистрированных на Госуслугах пользователей в 2017 году увеличилось на 25 млн и составило 65 млн человек, на портале появилось 207 новых федеральных услуг. Немаловажным фактом роста популярности взаимодействия с государством в электронном виде связана с изменениями в Налоговом кодексе, вступившими в силу 1 января 2017 года: госпошлину через портал можно оплатить с понижающим коэффициентом 0,7. В последние годы темпы прироста снизились, однако в 2021 году уже более двух третей населения использует Интернет для получения государственных и муниципальных услуг [4].

Тем не менее, не все сферы развиваются равномерно и активно. Даже в 2021 году к покупкам в Интернете прибегает менее половины домохозяйств (46,6%). В связи с пандемией коронавируса заказ товаров и услуг онлайн стал гораздо популярнее, чем раньше, но все еще не сместил розничную торговлю. Таким образом, в течение последнего десятилетия в Российской Федерации наблюдается рост

Использование Интернета

Год	Удельный вес домашних хозяйств, имеющих доступ к сети Интернет с домашнего компьютера, в общем числе домашних хозяйств	Доля домашних хозяйств, имеющих доступ к сети Интернет, в общем числе домашних хозяйств	Доля населения, использовавшего сеть Интернет для получения государственных и муниципальных услуг, в общей численности населения	Доля населения, использовавшего сеть Интернет для получения государственных и муниципальных услуг в общей численности населения, получившего государственные и муниципальные услуги	Доля домашних хозяйств, имеющих широкополосный доступ к сети Интернет, в общем числе домашних хозяйств	Доля населения, использовавшего сеть Интернет для заказа товаров и (или) услуг, в общей численности населения
2010	41,3	48,4	...	...	...	...
2011	50,2	56,8	...	...	...	...
2012	59,1	63,8	...	...	...	...
2013	65,1	69,1	10,7	30,8	56,5	15,3
2014	67,0	69,9	10,6	35,2	64,1	17,8
2015	68,4	72,1	18,4	39,6	66,8	19,6
2016	70,3	74,8	28,8	51,3	70,7	23,1
2017	70,3	76,3	42,3	64,3	72,6	29,1
2018	69,0	76,6	54,5	74,8	73,2	34,7
2019	65,4	76,9	56,5	77,6	73,6	35,7
2020	65,9	80,0	58,7	81,1	77,0	40,3
2021	65,1	84,0	68,2	85,1	82,6	46,6

Источник: Мониторинг развития информационного общества Российской Федерации. URL: <https://rosstat.gov.ru/statistics/infocommunity>

использования ИКТ. Растет популярность выхода в Интернет с помощью мобильного телефона. Кроме того, очевидна тенденция к переходу в электронный формат государственных и муниципальных услуг и ритейла.

Помимо стремительного развития портала Госуслуг в России создаются другие цифровые платформы, которые, в частности, помогают формализовать и регулировать рынок труда. Например, портал «Работа России» — федеральная государственная информационная система, проект Федеральной службы по труду и занятости. Данный портал помогает гражданам найти работу, а работодателям — сотрудников. Все услуги портала предоставляются бесплатно. Сайт предоставляет актуальную информацию о соискателях и вакансиях во всех регионах России, а также предоставляет аналитику по привлекательности регионов. На ней собраны данные по ключевым показателям уровня жизни: средний уровень зарплат, доступность жилья и детских садов и др. На данный момент порталом пользуются более 1 млн работодателей и 14 млн соискателей [5].

Для упрощения регистрации самозанятых и удобства уплаты налогов было разработано приложение «Мой налог». Приложение обеспечивает удаленное взаимодействие между самозанятым и налоговым органом. Самозанятому не нужно сдавать отчетность и покупать кассу — приложение само ведет учет доходов, рассчитывает налог и др. Согласно данным ФНС, число самозанятых в России достигло 5 миллионов. С 2019 года самозанятые зарегистрировали доходы на 1,1 трлн рублей и уплатили налоги на 40 млрд рублей.

Так как регистрация, выдача чеков и уплата налогов происходят дистанционно в приложении, самозанятые активно входят в формальный сектор рынка труда. Больше всего самозанятых зарегистрировано в Москве, Московской области, Санкт-Петербурге, Краснодарском крае, Татарстане, Свердловской, Ростовской, Самарской, Новосибирской областях и Башкортостане. Средний возраст самозанятых — 35 лет, при этом самому молодому 14 лет, а самому пожилому самозанятому — 94 года [1].

Приложение «Мой налог» и упрощенная система налогообложения для самозанятых увеличили формализацию рынка труда. На Графике 1 представлена динамика числа самозанятых граждан, представивших в налоговые органы уведомления об осуществлении деятельности по оказанию услуг физическому лицу.

На 01.01.2018 г. осуществляло деятельность 939 самозанятых, к 01.01.2019 г. их число увеличилось до 2123 человека и продолжило расти до 2020 года. По состоянию на 01.01.2020 г. в России 4676 самозанятых



Рис. 1. Самозанятые граждане, представившие в налоговые органы уведомления об осуществлении деятельности по оказанию услуг физическому лицу

Источник: https://www.nalog.gov.ru/rn77/related_activities/statistics_and_analytics/selfemployed/

граждан оказывали услуги физическим лицам. Так как налог самозанятые перечисляют по факту оказания услуг, статистика отражает активных самозанятых. В 2020 году из-за пандемии коронавируса число самозанятых, предоставивших в налоговые органы уведомления об осуществлении деятельности по оказанию услуг физическим лицам, начало сокращаться. Так как более 90% услуг связано с репетиторством, уходом за детьми, больными и пожилыми людьми, а также уборкой помещений, самоизоляция резко сократила спрос на труд самозанятых и отняла возможность физического присутствия и передвижения работников между клиентами. Отсюда мы видим уменьшение активности самозанятых и, следовательно, снижение налоговых отчислений через данный канал.

Тем не менее, скорее всего, люди не стали просто безработными, а сосредоточились на традиционной работе по найму. Так, в 2020 году вырос уровень зарегистрированной безработицы. Как можно заметить из Графика 2, с I квартала 2020 года наблюдается рост обращений граждан в службу занятости. При среднем значении показателя зарегистрированной безработицы в 1,2% в сентябре 2020 этот индикатор вырос до 4,9%.



Рис. 2. Уровень зарегистрированной безработицы, %

Источник: <https://www.fedstat.ru/indicator/43418>

В связи с кризисом, вызванным пандемией коронавируса, население стало активнее использовать формальные каналы поиска работы, однако популярность официальных служб занятости вновь снизилась со стабилизацией экономики в 2021 году. Однако данный всплеск позволил ненадолго увидеть более приближенный к реальности уровень безработицы. Возвращаясь к рынку самозанятых, в 2022 году продолжается активный процесс формализации. Количество самозанятых граждан, зафиксировавших свой статус, применяющих специальный налоговый режим “Налог на профессиональный доход”, продолжает расти (Таблица 3). Таким образом, государственные меры поддержки самозанятых граждан помогают формализовать рынок труда.

Таблица 3

Число зарегистрировавшихся самозанятых

	Январь 2022	Февраль 2022	Март 2022	Апрель 2022	Май 2022
Число самозанятых	95 868	97 004	98 460	100 001	101 539

Источник: <https://www.fedstat.ru/indicator/61286>

К сожалению, не все каналы цифровизации рынка труда работают успешно. В 2020 году был принят проект электронной трудовой книжки. Электронная книжка должна обеспечить постоянный и удобный доступ

работников к информации о своей трудовой деятельности, а работодателям открыть новые возможности кадрового учета. При этом 2020 г. должен был стать переходным, когда каждый работник смог бы выбрать более удобный для себя формат трудовой книжки. Свое решение необходимо сообщить работодателю, в противном случае документооборот остается бумажным. Итоги на начало 2021 года были спорные: из 58,1 млн застрахованных россиян только 5,1 млн подали заявление на электронную трудовую книжку [10]. Основные опасения граждан связаны с безопасностью персональных данных в онлайн-формате. Тем не менее, с 2021 года новые трудовые книжки заводят только в электронном формате.

Таким образом, в России уже существуют успешные практики цифровизации правительства и трудовых отношений, которые позволяют гражданам более удобно получать государственные услуги и предоставлять отчетность о своей деятельности. Однако уровень проникновения ИКТ в экономику еще не столь высок, поэтому существует потенциал для дальнейшего развития цифрового взаимодействия государства, бизнеса и граждан.

Список литературы

1. В России зарегистрировались 5 млн самозанятых: ФНС России [Электронный ресурс]. URL: https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/12258990/ (дата обращения 09.06.2022).
2. Единый план по достижению национальных целей развития Российской Федерации на период до 2024 года и на плановый период до 2030 года. URL: [Plan_po_dostizheniyu_nacionalnyh_celey_razvitiya_do_2024g.pdf](https://economy.gov.ru/media/document/Plan_po_dostizheniyu_nacionalnyh_celey_razvitiya_do_2024g.pdf) (economy.gov.ru) (дата обращения 05.06.2022).
3. Мониторинг развития информационного общества Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/statistics/infocommunity> (дата обращения 24.04.2022).
4. Подведены итоги работы Единого портала госуслуг в 2017 году: Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <https://digital.gov.ru/ru/events/37879/> (дата обращения 24.04.2022).
5. Работа России: Общероссийская база вакансий и резюме [Электронный ресурс]. URL: <https://trudvsem.ru/analytics> (дата обращения 06.06.2022).
6. Распоряжение от 28 июля 2017 года №1632-р. Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации». 9gFM4FHj4PsB7915v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf (government.ru)
7. Специальный налоговый режим для самозанятых граждан: Налог на профессиональный доход: ФНС России [Электронный ресурс]. URL: <https://npd.nalog.ru/app/> (дата обращения 09.06.2022).

8. Цифровая экономика России: TAdviser [Электронный ресурс]. URL: https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Цифровая_экономика_России (дата обращения 07.06.2022).
9. Цифровая экономика: 2022: краткий статистический сборник / Г. И. Абдрахманова, Ц75 С.А. Васильковский, К.О. Вишневский и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2022. — 124 с. URL: <https://e-cis.info/upload/iblock/24f/24fa94d20770967f24d038cb804bd0af.pdf?ysclid=l2fb61hpjg> (дата обращения 05.06.2022).
10. Больше половины россиян отказались переходить на электронные трудовые книжки и сохранили бумажные/ VC.ru [Электронный ресурс]. URL: <https://vc.ru/legal/195562-bolshe-poloviny-rossiyan-otkazalis-perehodit-na-elektronnye-trudovye-knizhki-i-sohranili-bumazhnye?ysclid=l4lk0wuugd6955919> (дата обращения 19.06.2022).

РАЗДЕЛ II

РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Фетисова Наталья Эдуардовна
начальник отдела
рынка труда и трудовой миграции
Департамента по труду и социальной защите
населения Костромской области
(г. Кострома, Россия)
tanadelafer@gmail.com

Внедрение клиентоцентричности в работу службы занятости населения

Клиентоцентричная модель государственного управления и организации государственных функций и услуг обеспечивает эффективное и комфортное взаимодействие человека и государства за счет анализа актуальных потребностей и клиентского опыта человека.

Внедрение системы управления клиентским опытом в службе занятости населения обеспечивает реализацию государственного приоритета — построения клиентоцентричности работы органов службы занятости.

Подход синхронизируется с базовыми ценностями Правительства Российской Федерации и ведет к новому восприятию службы сотрудниками, гражданами и работодателями.

Ключевые слова: занятость, клиентоцентричность, служба занятости населения.

JEI коды: E2, M38

Клиентоцентричное государство — это государство, функции и услуги которого организованы удобным для человека образом, позволяют эффективно удовлетворять потребности человека и постоянно совершенствуются на основе анализа клиентского опыта. Клиентом государства является человек, который может взаимодействовать с ним в различных статусах:

- как гражданин (а также иностранец или человек без гражданства);
- как представитель бизнеса (коммерческой или некоммерческой организации), индивидуальный предприниматель или самозанятый;
- как государственный или муниципальный служащий, представляющий публичную власть в отношениях с внешними клиентами (гражданами и бизнесом), а также участвующий в межведомственном взаимодействии.

Каждая категория клиентов обладает отличительными особенностями, которые учитываются государством при выполнении государственных функций и оказании государственных услуг [1].

Внедрение системы управления клиентским опытом в службе занятости населения (далее — СЗН) обеспечивает реализацию одного из государственных приоритетов — построение клиентоцентричности работы органов службы занятости в Российской Федерации. Данный подход синхронизируется с пятью базовыми ценностями Правительства Российской Федерации [2]:

1. выстраивать все сервисы государства вокруг потребностей людей;
2. действовать открыто, вести диалог на основе взаимного уважения и доверия;
3. подавать пример этичного поведения;
4. работать, невзирая на ведомственные границы, командой;
5. результат должен быть важнее формальных процедур и регламентов [3].

6 октября 2021 года Правительство Российской Федерации утвердило 42 стратегические инициативы социально экономического развития до 2030 года. Это проекты, направленные на повышение качества жизни людей и модернизацию российской экономики (распоряжение Правительства Российской Федерации от 06 октября 2021 года № 2816-р «Об утверждении перечня инициатив социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года»). Среди них — инициатива «Клиентоцентричность», призванная сосредоточить работу органов власти вокруг интересов конкретного человека, сделать их более внимательными к запросам граждан. Цель инициативы «Клиентоцентричность» — новая культура взаимодействия граждан и власти. Таким образом, главным приоритетом инициативы «Клиентоцентричность» — построение доверительных отношений между гражданином и государством и формирование такой системы взаимодействия, которая обеспечивает простой и персонализированный опыт, проактивность со стороны органов власти, своевременное удовлетворение актуальных потребностей человека [2].

В первую очередь, для реализации принципа клиентоцентричности в работу СЗН необходимо внедрить систему управления клиентским опытом. Разработка и реализация системы управления клиентским опытом в СЗН осуществляется в соответствии с направлениями развития государственной СЗН Российской Федерации согласно положениям федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» [5] Федеральным центром компетенций в сфере занятости населения всероссийского научно-исследовательского института труда Минтруда России. Система управления клиентским опытом в СЗН — это:

- технология построения (выбора) сервисов (и их характеристик) для клиентов (формирование условий, при которых ожидания и предпочтения клиентов определяют состав сервисов и услуг СЗН);
- технология оперативного внесения улучшений в работу СЗН на основе анализа мнений клиентов (граждан и работодателей).

Главными целями внедрения системы управления клиентским опытом в СЗН являются:

- повышение уровня доверия, лояльности и удовлетворенности работой СЗН со стороны граждан и работодателей;
- улучшение администрирования и экономии ресурсов за счет возможности направлять ресурсы на решение наиболее значимых для граждан и работодателей задач;
- укрепление корпоративного духа сотрудников СЗН, снижение текучести кадров, повышение производительности сотрудников.

Мероприятия по формированию системы управления клиентским опытом в СЗН состоят из следующих блоков:

- измерение — формирование системы анализа качества клиентского опыта в СЗН;
- улучшение — формирование системы разработки и реализации мер для улучшения качества клиентского опыта;
- среда и компетенции — создание среды, подталкивающей сотрудников к решениям по повышению качества клиентского опыта в СЗН.

Целевое состояние системы управления клиентским опытом в СЗН предполагает наличие следующих базовых элементов в части формирования системы анализа качества клиентского опыта:

- деятельность по формированию портретов клиентских групп СЗН,
- деятельность по определению (уточнению и регулярному пересмотру) клиентских показателей эффективности,

- деятельность по формированию (выявлению) маршрутов соискателей / работодателей (различных клиентских групп) и их картированию,
- деятельность по измерению качества клиентского опыта соискателей / работодателей в «точках контакта» гражданина с СЗН, организации системы регулярного мониторинга качества клиентского опыта, включая сбор и обработку обратной связи от граждан, с применением современных информационно-коммуникационных технологий,
- деятельность по выявлению причин низкой удовлетворенности соискателей / работодателей качеством клиентского опыта в СЗН.

При анализе качества клиентского опыта используются следующие инструменты:

1. Профиль клиентской группы — это подробное описание совокупности фактов, сведений и общих характеристик, присущих группе клиентов, схожих по какому-либо признаку (или совокупности признаков) с целью обеспечения персонализации, расстановки приоритетов при формировании пакетов услуг (сервисов), выбора инструментов взаимодействия (обеспечение персонализации взаимодействия; расстановка приоритетов при формировании пакетов услуг (сервисов); выбора каналов взаимодействия; упрощения коммуникаций с клиентами СЗН (соискателями и работодателями).
2. Составление маршрутов соискателей / работодателей.

Маршрут клиента — описание последовательности действий клиентов, которая составляет цикл отношений соискателя и работодателя при получении услуг (сервисов) в СЗН с целью расстановки приоритетов, осуществления оптимизации маршрута клиента, устранения барьеров и слабых мест с учетом бизнес- (технологических) процессов СЗН, улучшения качества клиентского опыта. Основными целями формирования маршрута клиента являются:

- выделение особенностей поведения заявителя для понимания его потребностей и ожиданий;
- расстановка приоритетов, на которых следует сосредоточить свои усилия;
- оптимизация маршрута клиента, устранение барьеров и слабых мест с учетом бизнес- процессов (технологических процессов) СЗН;
- разработка мер по улучшению качества клиентского опыта.

Карта маршрута соискателя / работодателя должна включать в себя следующие разделы:

- стадия маршрута соискателя / работодателя — цель стадии маршрута соискателя / работодателя (о чем думает гражданин (соискатель / работодатель) на данной стадии, какую задачу стремится решить);
- перечень и описание «точек контакта» соискателя / работодателя с органами СЗН (ЦЗН / сайт / социальные сети / объявления / рекомендации близких и пр.): обозначение ответственных лиц со стороны органов СЗН за организацию и контент выделенных «точек контакта» соискателя / работодателя с органами СЗН в рамках данной стадии; обозначение наличия инструментов / технологий, позволяющих соискателю / работодателю решить задачу данной стадии;
- инструменты измерения качества взаимодействия соискателя / работодателя с органами СЗН в данной точке контакта
- инструменты повышения качества клиентского опыта на данной стадии.

Измерение качества клиентского опыта в СЗН осуществляется через организацию системы сбора и обработки обратной связи, внедрение специальных метрик и формирование комплексной информационной системы измерения качества клиентского опыта [2]. Самой главной основой качественного предоставления государственных услуг является наличие обратной связи от клиента.

Мероприятия по формированию среды, подталкивающей сотрудников СЗН к решениям по повышению качества клиентского опыта:

1. разработка и соблюдение Кодекса клиентоцентричности;
2. формирование системы регулярного обучения сотрудников клиентоцентричным компетенциям;
3. формирование базы знаний (банка решений) по вопросам, связанным с функционированием системы управления клиентским опытом;
4. формирование системы мотивации сотрудников СЗН с целью вовлечения в деятельность по повышению качества клиентского опыта;
5. проведение мероприятий для развития клиентоцентричных компетенций сотрудников

Сводным показателем, характеризующим уровень клиентоцентричности в работе СЗН, является Индекс клиентоцентричности СЗН [2], который измеряется по 5 группам показателей:

- показатели результативности (эффективность / полезность обращения в ЦЗН (остался ли доволен гражданин своим посещением ЦЗН, почувствовал ли он пользу); динамика роста базы вакансий; проведение мероприятий, стимулирующих рост числа соискателей);
- показатели индивидуализации взаимодействия (наличие персонального консультанта «карьерного консультанта» или «кадрового консультанта»; учет личных обстоятельств обратившегося в СЗН);
- показатели минимизации усилий клиента (доступность и понятность информации о сервисах и СЗН в офисе ЦЗН, на сайте региональной СЗН, в социальных сетях; в контакт-центре; многоканальность и омниканальность взаимодействия; быстрое реагирование на запрос клиента; простота процедур, в том числе в части заполнения документов; возможность предварительной записи на прием);
- показатели комфортности (комфортность условий для получения услуг и сервисов (условия приема посетителей, наличие дополнительных сервисов, напрямую не связанных с предоставлением услуг и сервисов в сфере занятости); согласованность действий между подразделениями СЗН (глазами клиента); транспортная доступность; внешний вид сотрудников);
- показатели дружелюбного отношения (уровень профессиональных компетенций сотрудников СЗН и уровень их коммуникативных компетенций; открытость руководства центров занятости населения).

Индекс клиентоцентричности позволяет оценить различные аспекты реализации клиентоцентричных подходов в работе СЗН, а также уровень клиентоцентричности работы отдельных центров занятости населения. Создание новой клиентоцентричной среды будет мотивировать сотрудников СЗН становиться внимательнее к клиентам, искать способы повышения эффективности взаимодействия. Внедряемый принцип построения услуг и сервисов, а также оперативного внесения улучшений в работу СЗН на основе анализа мнений клиентов позволит изменить подход к управлению СЗН, в основе которого — реализация совокупности мероприятий, направленных на изучение (выявление) желаний соискателя / работодателя при получении услуг (сервисов) в СЗН и удовлетворение его потребностей (часто — превзойдя ожидания соискателя / работодателя).

Самым главным итогом внедрения клиентоцентричности в работу СЗН станет трансформация подходов к работе с людьми для решения

их жизненных ситуаций, простого и быстрого решения проблем, про-активного информирования о новых возможностях, возникающих в го-сударстве; обеспечит удовлетворение реальных потребностей граждан и бизнеса без необходимости поиска «нужного кабинета» или услуги.

Список литературы

1. deklaraciya_cennostey_klientocentrichnosti.pdf (economy.gov.ru)
2. klientocentrichnost-szn-(v.1).pdf (cznnew.ru) (Управление клиентским опытом в государственной службе занятости населения Российской Фе-дерации).
3. Новости — Правительство России (government.ru) (Ежегодный отчет Правительства в Государственной Думе)
4. Об утверждении перечня инициатив социально-экономического разви-тия Российской Федерации до 2030 года от 06 октября 2021 — docs.cntd.ru
5. Министерство труда и социальной защиты РФ: Официальный сайт | Фе-деральный проект «Содействие занятости» (mintrud.gov.ru)

Озерова Валерия Михайловна
студент
Московский государственный университет
имени М.В. Ломоносова,
экономический факультет
(г. Москва, РФ)
ozerova.valerya@gmail.com

Как цифровизация упрощает труд сотрудников органов государственной власти и помогает населению быстрее получить результат?

Актуальность статьи обусловлена тем, что в настоящий момент ни одна организация не обходится без применения в своей работе информационных технологий; программ, которые могут облегчить работу сотрудников. И не только организации, но и населения.

Все больше людей признают очевидное: применение цифровых технологий в разных видах деятельности необходимо. Это связано с тем, что большое количество продуктов и услуг стали простыми и понятными в использовании, что не требует значительных временных трат и других ресурсов.

Распространение коронавируса повлияло на технологические тренды. Теперь движущей силой цифровизации являются изменившиеся потребности как отраслей, так и населения. В прошлых годах (2020 — 2021 гг.) появились новые цифровые технологии и произошла переоценка их роли в жизни каждого человека. На первом месте стояли повседневные потребности человека: питание, развитие, движение и т.д. Необходимо отметить, что за это время произошел качественный и количественный прорыв в цифровизации.

В данной статье будет рассмотрен как российский опыт, так и зарубежный опыт по переходу на цифровые технологии сотрудников органов власти.

Ключевые слова: цифровизация, органы власти, российский и зарубежный опыт цифровизации, цифровые технологии, кадровые технологии
JEL коды: R500, O300.

Цифровизация окружающего мира изменила человеческую жизнь во всех сферах. Люди вынуждены привыкать к новым условиям, менять свое сознание, а также воспринимать мир по — другому.

С каждым годом в жизни людей начинают преобладать информационные технологии, что позволяет в значительной степени упростить многие вещи, тем самым тратя меньше времени на рутину, отдав предпочтение интеллектуальной деятельности.

На сегодняшний день, в условиях пандемии COVID — 2019, изменились принципы офисной работы: многие операции стали автоматизированными, а сотрудник может находиться в любой точке мира и также выполнять свою работу. В мире огромное множество профессий с возможностью удаленного доступа к работе. Так персонал может заниматься не только исполнением трудовых обязательств, но и использовать свое время для саморазвития.

В условиях цифровизации несколько изменились базовые компетенции персонала с учетом современных условий. Теперь главными становятся такие компетенции, как:

- управление собой;
- работа со знаниями;
- креативное мышление;
- коммуникация.

Такой подход называется компетентностным. Он способствует росту инициативности и ответственности сотрудников компаний за свое развитие и улучшение способностей, а кроме того, углубление аналитических навыков и умений.

В условиях цифровизации особо востребованными становятся такие навыки и умения, как [4, с. 260–262]:

- компьютерная грамотность;
- использование корпоративных программ;
- цифровая связь с руководством;
- использование в работе информационных технологий;
- хранение и обработка большого количества информации;
- соблюдение требований сетевого этикета;

Сделаем акцент на государственном и муниципальном управлении. Без информационных технологий в настоящее время невозможно полноценное функционирование организаций. Целью использования таких технологий является повышение эффективности механизмов государственного и муниципального управления.

Государство внедряет во все сферы жизни цифровые технологии. Такие технологии снижают бюрократическую волокиту [3, С. 37–47]. Так, например, в настоящее время поймать преступника можно с помощью камер видеонаблюдения.

В Российской Федерации в 2009 году создан портал Госуслуги как информационный сайт о различных услугах, которые может предоставить государство — гражданину.

В 2012 году портал Госуслуги становится более информативным: уже можно заполнять электронные заявления, а годом позже уже добавлено на сайт еще 270 услуг и возможность записаться в ведомство через Интернет.

В настоящее время портал Госуслуг упрощает получение документов населением. Так, например, с 2019 года справку из ЕГРН, справку о трудовой деятельности гражданина, справка из Пенсионного фонда, оплатить штрафы, записаться к врачу, посмотреть выписанные рецепты на лекарства можно получить, нажав на кнопку «Получить услугу». В течение обозначенного времени справки появляются в личном кабинете, а пользователю придет уведомление на телефон о готовности запрашиваемого документа.

Так, например, на государственной службе происходит внедрение информационных технологий уже продолжительное время. Примером может послужить СЭД Ространснадзора. Все входящие документы попадают к администратору сайта (секретарю), а дальше направляется руководителю на рассмотрение. Когда руководитель рассмотрел документ, он накладывает резолюцию и переотправляет начальнику отдела. В свою очередь начальник отдела — исполнителю.

При ответе на полученное письмо исполнитель заполняет все необходимую информацию по документу и в обратном порядке согласовывает документы. При несогласовании документа в какой — либо инстанции документ возвращается исполнителю. Как только документ согласован всеми участниками, руководитель подписывает документ с помощью ЭЦП, и документ приходит к администратору сайта для регистрации (но уже как исходящего документа).

Для сотрудников отдела государственной службы, кадров и правового обеспечения предусмотрено использование программного обеспечения 1 С: ЗУП, ЕИСУКС, Контур — персонал — все эти программы помогают вести кадровый учет в органах власти.

Программа 1С: ЗУП помогает автоматизировать HR — процессы в различных аспектах: заработная плата, кадровый учет и т.д.

Так как отдел государственной службы, кадров и правового обеспечения занимается не только кадровой работой, но и правовым обеспечением, то для работы применяется 1 С: Предприятие для внесения административных штрафов. Аналогичная программа — АС «Мониторинг», но с помощью этой программы формируется статистическая отчетность для Росстата.

С помощью информационных технологий осуществляют взаимодействие органов власти с гражданами и другими организациями в рамках предоставления государственных услуг.

Следует отметить, что Ространснадзор использует программу Госуслуги для осуществления лицензирования. Организация, желающая получить лицензию, отправляет пакет документов посредством Почты России, Ространснадзор рассматривает пакет документов, проводится выездная проверка сотрудниками территориального Управления и принимается решение о соответствии или несоответствии документов условиям получения лицензии на перевозку пассажиров или опасных грузов.

Рассматривая непосредственно систему управления персоналом, следует отметить наличие большого выбора информационных технологий для отбора персонала, обучения, аттестации и других процедур. Данные вопросы отражены в статьях отечественных исследователей А.Р. Рашитовой, Д.Ю. Дробышевской, В.М. Свистунова, а также иностранных авторов: Abbasi S.G., Tahir M.S., Abbast M., Shabbir M.S.; Black J.S., Van Esch P.; Abuhashesh M.; Brandão C., Silva R., Dos Santos J.V.; Negara I.K.S., Agung A.A.G., Candiasa I. M., Dantes K. R.; Stephen A. Woods, Sara Ahmed, Ioannis Nikolaou, Ana Cristina Costa & Neil R. Anderson и другие.

Согласно статистическим данным, которые были опубликованы HURMA.WORK:

- 1) 42,2% опрошенных специалистов по управлению персоналом заявили, что не используют в своей работе технологии, которые помогают автоматизировать HR- процессы;
- 2) 30,6% специалистам не нравится использовать в своей работе автоматизацию данных процессов;
- 3) 27,1%, напротив, используют в своей работе инструменты автоматизации и считают их удобными;
- 4) в каждой пятой отечественной компании автоматизированы процессы коммуникации, обучения и оценки персонала, но около 15% все обрабатывают вручную.

Рассматривая такую кадровую технологию, как подбор персонала в органах власти, нельзя не сделать акцент на использование таких инструментов, как job — сайты: hh.ru, superjob.ru, rabota.ru и другие (помимо официальных сайтов органов власти). Важно отметить, что данный инструмент достаточно недорогой и доступный, поэтому является популярным среди HR — специалистов. С помощью таких сервисов претендент может найти желаемую вакансию и отправить свое резюме, а организация — подобрать из всех откликнувшихся подходящую кандидатуру.

В настоящий момент практически каждый HR — специалист использует в своей работе социальные сети. Это существенно уменьшает временные затраты на коммуникации с потенциальным сотрудником

и помогает создать первое впечатление, которое так необходимо при взаимодействии кандидата и работодателя. Так, например, в Федеральной налоговой службе проверка кандидатов по всем параметрам, включая социальные сети, составляет 1 месяц.

Ещё один инструмент, применяемый в российской практике специалистов по управлению персоналом — онлайн — тестирование на сайте работодателя. Этот способ помогает отобрать персонал, оценить компетенции кандидата, а специалист уже на этом этапе сможет понять, подходит ли кандидат на вакансию. Такую технологию применяют редко, или она применяется совместно с другими методами. Например, в Ространснадзоре часть кандидатов проходят тестирование на знание Конституции, Федеральных законов о противодействии коррупции и о государственной гражданской службе, а также на знание русского языка и компьютерной грамотности. Кандидат приходит в организацию, просят занять место за компьютером и таким образом проходит тестирование. Тренировочные тесты можно проходить на сайте www.gossluzhba.gov.ru.

Кроме того, после прохождения конкурса на замещение вакантных мест в органе власти, можно отслеживать статус кандидата. Соблюдая все положенные сроки, организация выкладывает на официальном сайте результаты конкурса. Например, один кандидат трудоустроен, а другой — остается в кадровом резерве.

Следует отметить, что цифровизация в этой отрасли должна приводить к повышению качества предоставления услуг. Анализируя цифровые трансформации за границей, можно отметить качество работы органов власти. Эта трансформация затрагивает все аспекты государственного управления: от предоставления услуг до внутренних процессов [1, с. 56 — 62]. Информационные технологии за рубежом используются на всех этапах деятельности органов власти.

Так, например, великобританская платформа может провести анализ и аналитику мер государственного регулирования, так же, как и австралийская платформа. В Америке же применяется искусственный интеллект для работы и виртуальные помощники.

Однако, международный рейтинг по внедрению электронного правительства возглавляет Дания: за 2 года страна поднялась с 9 места до 1. Дания вложила огромные денежные средства для усовершенствования цифровизации в стране. По их стратегии, все граждане должны использовать информационные технологии для получения государственных услуг (например, на электронную почту). Кроме того, NemIDs позволяет населению получать и частные услуги такие, как посещение врача, подача налоговой декларации или покупка тарифного плана и т.д. [2, с. 385—389]

Среди стран Европейского Союза можно выделить и Финляндию, так как страна также имеет высокий рейтинг среди электронных правительств и имеют один план цифровизации [5]. В Финляндии улучшена доступность открытых данных и медицинских услуг, то есть пациент может не предоставлять повторно свои данные, они имеются в базе [6].

Корея показывает самые высокие показатели цифровизации, так как в международном рейтинге она занимала последние несколько лет первое место (2010, 2012, 2014 гг.), однако сейчас лишь третью позицию [7].

Корейская платформа позволяет любому гражданину внести свое предложение по цифровизации на рассмотрение Правительства, а оно потом их реализует.

Таким образом, любое реформирование в Российской Федерации или любой другой стране приводит так или иначе к изменению жизни общества. Эти изменения охватывают все сферы жизни общества: политическую, экономическую, духовную, социальную.

Обобщая вышесказанное, можно дать следующее определение термину «цифровизация»: это возможность улучшить различные аспекты работы органов власти и жизни населения за счёт внедрения информационных технологий нового поколения с целью улучшения качества предоставляемых (и, соответственно, получаемых) услуг.

В заключении можно сделать вывод о том, что цифровизация рабочих процессов является важной задачей. Цифровые технологии упрощают работу сотрудников, помогают улучшить производительность труда, их мотивацию и способствует повышению качества работы.

Опыт других государств по созданию электронного Правительства переняла и Российская Федерация. Для населения Российской Федерации создан портал Госуслуги, который в значительной степени улучшил процедуру получения необходимой услуги за считанные минуты, а количество граждан, использующее данный портал, с каждым годом только растет.

Список литературы

1. Гараева, К. Л. Цифровизация государственных услуг как приоритетное направление цифровизации экономики: российские реалии и международный опыт / К. Л. Гараева // Экономика и управление: теория, методология, практика : Сборник материалов XV Международной научно-практической конференции, Уфа, 10 декабря 2020 года. — Уфа: Башкирский государственный университет, 2020. — С. 56 — 62.
2. Филиппова, Г. В. Цифровизация государственного управления: зарубежный опыт / Г. В. Филиппова // Актуальные вопросы экономики

и управления на современном этапе развития общества : сборник докладов по итогам V Международной научно-практической интернет-конференции, Тула, 22 мая 2019 года. — Тула: Автономная некоммерческая организация высшего образования Институт законоведения и управления ВПА, 2019. — С. 385 — 389.

3. Фортунатов, А. Н. Цифровизация власти или власть цифровизации? / А. Н. Фортунатов // Власть в XXI веке. Социокультурные аспекты политических процессов : Монография / Под общ. ред. М.И. Рыхтика, А.Н. Фортунатова. — Нижний Новгород : Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2020. — С. 37 — 47.
4. Яворский, Н. К. Цифровые технологии в системе управления персоналом / Н. К. Яворский. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 19 (309). — С. 260 — 262. — URL: <https://moluch.ru/archive/309/69896/> (дата обращения: 21. 09. 2022)
5. Three-Year Plan for IT in Public Administration 2020 — 2022. URL: https://docs.italia.it/italia/piano-triennale-ict/pianotriennale-ict-docen/en/stabile/_downloads/annex-1.pdf (16. 09. 2022).
6. Министерство финансов Финляндии. URL: https://vm.fi/en/article/-/asset_publisher/digitaalilouden-ja-yhteiskunnan-indeksi-suomessa-eu-n-parhaatjulkiset-digitaaliset-palvelut (16. 09. 2022).
7. Министерство внутренних дел и безопасности Кореи. URL: <https://www.mois.go.kr/eng/sub/a03/digitalGovInnovation/screen.do> (16. 09. 2022).

*Печкина Анна Александровна,
студент 4 курса
ГОУ ВПО «ДОННУ»
экономический факультет
(г. Донецк, ДНР, РФ)
anna.pechkina17@gmail.com
Закотнюк Оксана Леонидовна
к.э.н., старший преподаватель
кафедры национальной и
региональной экономики
ГОУ ВПО «ДОННУ»
(г. Донецк, ДНР, РФ)
o.zakatniuk@donnu.ru*

Регулирование уровня безработицы на региональном рынке труда

Актуальность темы заключается в том, что проблема безработицы очень значима в наше время, так как она влияет на качество жизни большого количества людей. Для ее решения в данной статье проведен анализ рынка труда Донецкой Народной Республики как региона России, выявлены закономерности его развития, определены фундаментальные причины высокого уровня безработицы и предложены меры их устранения. Разработанные эффективные методы для балансирования спроса и предложения рабочей силы позволят стабилизировать отношения на рынке труда, достигнув положительного социального и экономического эффекта.

Ключевые слова: рынок труда, уровень безработицы, региональное регулирование

JEL коды: J6, R23.

Безработица является одной из острейших проблем нашего времени. Это связано с тем, что она касается не одного определенного человека, лишившегося работы или находящегося в поиске, а, в целом, всего государства. Большое количество людей, сталкиваясь в условиях рыночных отношений с данным отрицательным социально-экономическим явлением, не могут обеспечить свою жизнедеятельность, что ведет к нецелесообразному использованию человеческого капитала, снижению покупательской способности населения и его профессиональных

навыков, потере макроэкономических показателей, упадку культурных ценностей, обострению политической ситуации, и поэтому, регулируя ее уровень, государство может обеспечить не только достойные условия жизни, но и положительный культурно-эмоциональный компонент своих граждан.

В ДНР, несмотря на положительную тенденцию роста показателя общей доли трудоустроенных граждан (от числа состоявших на учете) вследствие активной деятельности Республиканского центра занятости (далее — РЦЗ ДНР) проблема безработицы на рынке труда остается острой. Так, рассматривая рис. 1, видно, что за январь-декабрь 2019 г. доля нетрудоустроенных граждан составила 21,6% (или 7100 чел. из 32930 лиц, ищущих работу), за 2020 г. — 16,7% (или 5500 чел. из 32900 лиц, ищущих работу), за 2021 г. — 16,3% (или 5640 чел. из 34705 лиц, ищущих работу) [1]. Таким образом, анализируя опыт трех последних лет, можно сделать вывод, что количество безработных хоть и снижается применяемыми мерами, но стабильно занимает высокую планку.

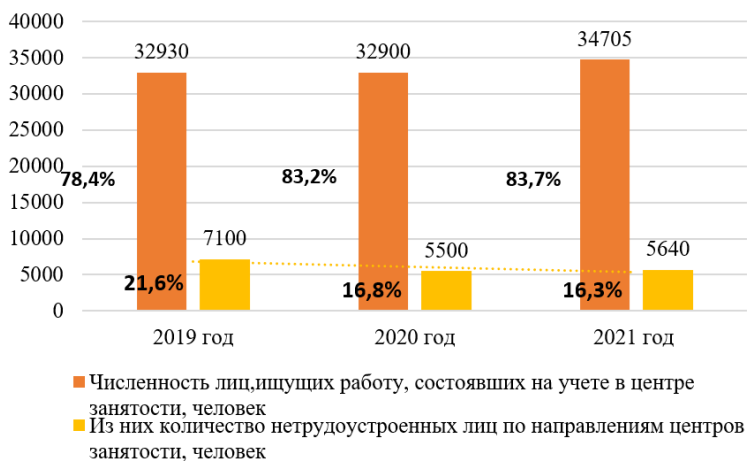


Рис. 1. Безработные на рынке труда Донецкой Народной Республики

Выбранная тема исследования в настоящее время как никогда актуальна, так как в связи с возобновившимися активными военными действиями, разрушившими и повредившими многочисленные объекты инфраструктуры, то есть потенциальные места работы по различным специальностям; эвакуировавшимися людьми, являющихся потенциальной рабочей силой и квалифицированными кадрами, многочисленными потерями жизней, ситуация на рынке труда изменилась.

1. **Анализ последних исследований и публикаций.** Изучением видов, причин и последствий безработицы занимались такие ученые, как Р.Н. Романинец, А.С. Падаева, А.М. Нанаян и т.д. Анализ работ данных авторов, а также отчетов РЦЗ ДНР, Министерства экономического развития ДНР и других источников информации выявил, что роль государственной политики в содействии занятости населения очень велика, разработано множество методов и теорий в данной сфере, которые можно применить с последующей модернизацией в соответствии с требованиями современности и выявляемыми недостатками системы на нашей территории и ее особенностями.
2. **Цель исследования:** проанализировать рынок труда в Донецкой Народной Республике, разработать и предложить эффективные меры по его региональному регулированию, в частности решению проблемы регулирования уровня безработицы.
3. **Результаты исследования.** Рассматривая особенности современного положения дел, видно, что в первом полугодии 2022 года на учете в центрах занятости ДНР состояли 31 148 лиц, ищущих работу, что в 1,5 раза больше в сравнении с аналогичными периодами 2021 года, когда на учете было 20 300 и 20 505 человек. Такое резкое увеличение показателя обусловлено жителями освобожденных населенных пунктов, занимающих 14 318 человек из общего количества незанятых лиц. Соответственно, показатель трудоустроенных так же возрос при активном содействии РЦЗ ДНР. Это связано, прежде всего, с потребностью в обеспечении временной занятостью, так как жители освобожденных населенных пунктов остро нуждаются в социальной поддержке. На рис. 2 видно, что в 2022 году трудоустроили 15 425 человек (что в 2,5 и 5 раз больше сравниваемых полугодий), из которых 9 635 (62%) — жители освобожденных территорий [2].

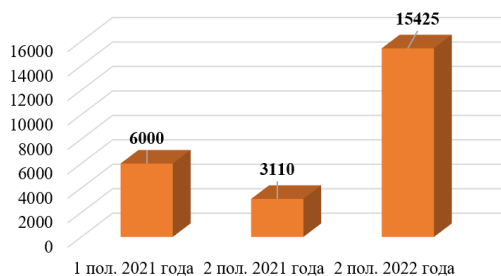


Рис.2. Динамика трудоустроенных лиц на временных работах в Донецкой Народной Республике

Анализ рынка труда ДНР в своей динамике выявил следующую тенденцию: количество свободных рабочих мест превышает число лиц, ищущих работу, однако требования, условия и само направление деятельности не соответствуют их ожиданиям и часто профессиональному образованию. Так, на 10 свободных вакансий в первой половине 2020 года претендовало 7 незанятых трудовой деятельностью граждан на (см. рис. 3) [1].

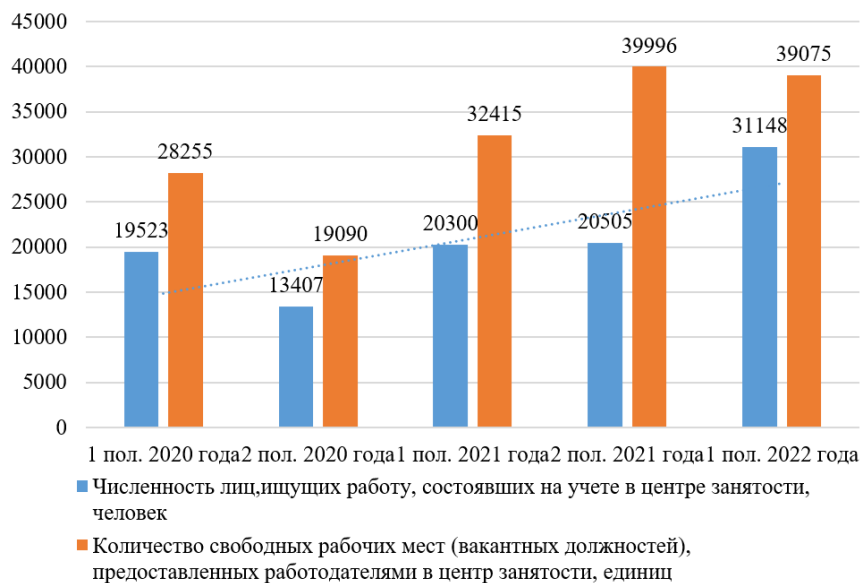


Рис. 3. Динамика изменения спроса и предложения рабочей силы на рынке труда ДНР

Рассмотрим причины данной тенденции, прослеживающейся последние 2,5 года:

1. Несоответствие востребованности специальностей. Рынок труда переполнен юристами, экономистами, в то время как первоочередно необходимы строители, квалифицированные рабочие промышленности, транспорта, операторы производственных установок и машин, а также кадры в здравоохранении и образовании [2].
2. Низкий уровень зарплаты. На момент января-апреля 2020 года средняя зарплата строителя составляла 11909 рублей, находясь в рейтинге среднемесячной зарплаты ДНР по видам экономической деятельности на 10 из 11 мест. Сейчас, как никогда, возросла

потребность в квалифицированных мастерах строительного дела, однако на их обучение и образование нужно время [3].

3. Престиж. Статус слесаря-сантехника не такой высокий, как у юриста, хоть он более востребованный. По Единой оперативной базе свободных рабочих мест РЦЗ ДНР только по Донецку требуется 420 специалистов данной профессии из 10 471 свободной вакансии (на момент 02.10.2022) и всего 13 записей о необходимости юристов по всему региону [2].
4. Сложности трудоустройства женщин из-за половой дискриминации, а также выпускников вузов и других учебных заведений, возникающие из-за отсутствия необходимого для работодателей опыта работы и не налаженной системы прогнозирования актуальных и востребованных профессий, как следствие, несоответствия спроса и предложения специальностей. Согласно данным отчета РЦЗ ДНР в 1 полугодии 2021 года из 20,3 тыс. лиц, ищущих работу, 51% или 10,4 тыс. человек составляет категория женщин, а второе место занимает молодежь в возрасте до 35 лет — 33% или 6,7 тыс. человек [1]. Стоит отметить, что в связи с мобилизацией ситуация изменилась. Исследование показало, что возможностей трудоустроиться у женщин стало больше. Так, сравнив численность женщин, ищущих работу, в 1-х полугодиях 2021 и 2022 годов, следует вывод, что данный показатель сократился на 3,1%. Закономерно, количество женщин, трудоустроившихся на постоянные места работы, увеличилось к настоящему моменту (составило в 1-й половине 2022 года 57,7%, что на 6,5% и 8,4% больше показателей соответствующих полугодий 2021 года) [1].
5. Преобладание с большим отрывом свободных вакансий физического труда над интеллектуальным, в связи с чем профессиональная подготовка, переподготовка и обучение нацелены на рабочие профессии. Так, в течение января-июня 2021 года центры занятости ДНР располагали информацией о наличии 39,1 тыс. вакансий, поступивших от работодателей, из них: по рабочим профессиям — 51% (20,1 тыс.); служащих — 33% (12,7 тыс.); неквалифицированных рабочих — 16% (6,3 тыс. ед.) [2].

Для регулирования уровня безработицы необходимо применить и стабильно поддерживать следующие меры:

1. Организовать постоянный обмен информацией с учреждениями профессионального образования о состоянии и перспективах развития рынка труда, требованиях к подготовке специалистов и их качествам.

2. Популяризировать профессии, которые необходимы для дальнейшего развития региона, тем самым позволить специалистам работать по образованию, не ища другие альтернативы.
3. Повысить заработную плату жителям Республики, в частности на востребованные профессии, что увеличит их привлекательность, а значит и предложение на рынке. К тому же согласно результатам социологического опроса, проведенного РЦЗ ДНР 7-20 февраля 2022 года, основополагающим критерием при выборе работы для населения является высокий уровень оплаты труда и наличие материальных поощрений. Так определило большинство (42%) опрошенных [2].
4. Наладить качественную работу профориентационных отделов в школах со старшеклассниками, способствующую помочь будущим абитуриентам сделать правильный выбор профессии в соответствии с их предрасположенностями, а также потребностями рынка труда. А также формировать целенаправленный набор студентов, которые по окончании образования, будут трудоустроены.
5. Повысить инвестиционную привлекательность Донецкой Народной Республики путем стимулирования деловой активности, продвижения брендов городов и в целом региона, повышения ее имиджа на международной арене и поддержания малого и среднего предпринимательства, создав выгодные условия для его развития (льготы, кредиты и т.д.). Как следствие, начавшие свою деятельность предприятия обеспечат местных жителей новыми рабочими местами, новыми возможностями всего спектра различных профессий, а также налоговые поступления.
6. Внедрять программы быстрой адаптации к рабочей среде после декретного отпуска и создать специальные службы и учреждения по профессиональному обучению, подготовке и переподготовке кадров с большим количеством курсов, тем самым поставив всех людей в равные условия и поощряя повышение профессионализма.

Таким образом, разработанная и реализованная на практике эффективная социально-экономическая политика органов власти способна снизить превышающий естественный (5-7%) уровень безработицы, будучи направленной на устранение самих причин этой проблемы, и тем самым стабилизировать отношения на рынке труда.

Выводы. Трудовые ресурсы Донетчины традиционно отличаются высокой трудоспособностью, мобильностью и адаптационными качествами, а также способностью к саморазвитию, что позволит гармонично

и эффективно влиться в российский рынок труда. Анализ сферы занятости ДНР позволил разработать эффективные методы регулирования уровня безработицы, реализовывая которые, мы получим оптимальный социальный эффект снижения психологического напряжения населения, показателей преступности, а также экономический эффект положительной динамики в развитии экономики Донецкой Народной Республики как региона Российской Федерации.

В виду актуальности темы интерес для дальнейших исследований представляет направление более детальной разработки системы трудоустройства выпускников вузов по своей специальности, анализ наличия гендерной дискриминации в сфере занятости, совершенствование методов прогнозирования востребованных профессий и т.д.

Список литературы

1. Министерство экономического развития ДНР (официальный сайт) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://mer.govdnr.ru/>.
2. Республиканский центр занятости Донецкой Народной Республики (официальный сайт) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://rcz-dnr.ru/zhiteli-osvobodzhennyix-territorij-respubliki-trudoustraivayutsya-po-n.html>.
3. Средняя зарплата в ДНР по отраслям — учителя на втором месте / Вестник Харцызска. — 2020. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://xvesti.ru/predpriyatiya/6507-average-salary-in-the-dpr-by-industry.html>.

Виноградов Арсений Михайлович
студент

Московский государственный
университет имени М.В. Ломоносова,
экономический факультет
(г. Москва, РФ)
arseni-vinogradov@yandex.ru

Котельницкая
Анастасия Александровна
студент

Московский государственный
университет имени М.В. Ломоносова,
экономический факультет
(г. Москва, РФ)
kanreg2002@mail.ru

Кудрявцева Юлия Владимировна
студент

Московский государственный
университет имени М.В. Ломоносова,
экономический факультет
(г. Москва, РФ)
ula1810kudriavceva@gmail.com

Синякова Екатерина Алексеевна
студент

Московский государственный
университет имени М.В. Ломоносова,
экономический факультет
(г. Москва, РФ)
katya.sinyakova.02@mail.ru

Тиняков Алексей Валерьевич
студент

Московский государственный
университет имени М.В. Ломоносова,
экономический факультет
(г. Москва, РФ)
Alex-loko8@yandex.ru

Анализ занятости и безработицы в Ненецком автономном округе

Экономическое развитие Арктических регионов России — один из факторов устойчивого изменения рынка труда и безработицы. На основе Ненецкого автономного округа проанализированы особенности и динамика занятости трудоспособного населения, миграционная активность, демографические и гендерные тенденции. Определены проблемы скрытой молодежной безработицы, развития неформального сектора, предпринимательства, малого и среднего бизнеса в НАО. Рассмотрено выполнение государственных программ поддержки коренных народов Севера. В результате сформулированы предложения для привлечения трудовых ресурсов в НАО.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, Ненецкий автономный округ, занятость, безработица

JEL коды: J 21.

Наименее населенная часть Северо-Западного Федерального округа российской Федерации — Ненецкий автономный округ (далее НАО). В ходе анализа трудовых ресурсов этого региона были использованы данные Федеральной службы государственной статистики [5]. На 1 сентября 2022 г. по оценке Федеральной службы государственной статистики численность населения (постоянных жителей) Ненецкого автономного округа составляет 44111 человек, из которых 43,92% (19374 чел.) мужчин, и немного больше женщин — 56,08% (24737 чел.). Приблизительно та же пропорция мужчин и женщин сохраняется и в структуре рабочей силы, и в структуре занятых и безработных. Ввиду того факта, что население НАО очень мало в сравнении со всеми субъектами РФ, выборочные обследования рабочей силы, проводимые Росстатом, невозможно назвать репрезентативными (например, половозрастная структура рабочей силы определялась по выборке численностью менее 30 чел.). По численности населения субъект занимает 85 место среди регионов РФ.

По данным администрации округа [9], около половины проживающих здесь людей относятся к экономически активному населению. Действительно, согласно данным Росстата численность рабочей силы [10] в 2021 году составляла 23261 чел., что оказалось на 2,2% выше, чем в 2012 году (22752 чел.). Стоит отметить, что динамика численности экономически активного населения не была всё время положительной (Рис. 1). Если за аналогичный период рабочая сила в Северо-Западном федеральном округе (далее СЗФО) и РФ изменялась приблизительно одинаково, претерпевая серьёзные спады в 2014 и 2020 годах (Рис. 2, Рис. 3), то динамика численности рабочей силы в НАО отличается наличием других ярко выраженных спадов и подъёмов. Вполне возможно, что такая картина вновь связана с тем, что абсолютные показатели численности рабочей силы в НАО в сотни раз меньше, чем в среднем по СЗФО.

Существующие демографические тенденции характеризуются низким уровнем рождаемости и миграционной активностью. Снижение уровня рождаемости привело к сокращению численности населения, и как следствие к сокращению численности трудоспособного населения, занятого в экономике. Это негативно отражается на темпах экономического роста и ВВП. Трудоспособное население — население трудоспособного возраста, который установлен законодательством страны: в России это женщины в возрасте от 16 до 55 лет, мужчины — от 16 до 60 лет. В отдельных случаях в Российской Федерации закон позволяет работать с 14 лет. Решением данной проблемы в обществе должна стать Пенсионная реформа (2019 г. — 2028 г.) [6], предусматривающая

постепенный подъем пенсионного возраста от 55 до 60 лет для женщин и от 60 до 65 для мужчин. Исключения установлены для выработавших установленный северный стаж жителей Крайнего Севера и приравненных, а также ряд льгот для работников определённых специальностей (медработники, педагоги, артисты и др.). Показатели трудоспособного населения НАО демонстрируют незначительные колебания, есть небольшая динамика роста. Это не является трендом для аналогичных показателей по РФ и СЗФО, которые показывают снижение.



Рис. 1



Рис. 2



Рис. 3

Средний возраст экономически активного населения НАО составляет 41 год, что примерно совпадает с аналогичным показателем по Северо-Западному Федеральному округу и по России в целом. Основу населения НАО составляют люди трудоспособного возраста — 57%, а также младше трудоспособного возраста — 28% и старше трудоспособного возраста — 15%. При этом в структуре рабочей силы преобладают люди в возрастных группах от 30 до 39 лет и от 40 до 49 лет, что составляет 30,8% и 26,6% от общей численности экономически активного населения соответственно (Рис. 4).

Структура рабочей силы в НАО в 2021 году

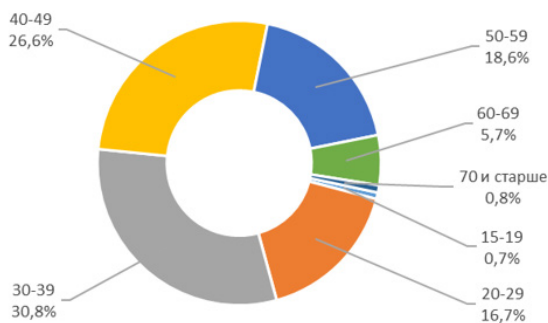


Рис. 4

Численность занятого населения Ненецкого автономного округа за период с 2012 по 2021 год также выросла на 2,1% с 21171 чел. до 21616 чел. В целом динамика численности занятых в НАО схожа с динамикой численности рабочей силы. Основное отличие состоит в том, что на фоне сокращения рабочей силы в 2014 году, занятое население в этом же году росло (Рис. 5). Динамика изменения числа занятых в СЗФО и РФ в целом примерно совпадает с аналогичной динамикой для рабочей силы (Рис. 6, Рис. 7). То же касается и повозрастной структуры занятых в Ненецком автономном округе в 2021 году (Рис. 8).

Численность занятого населения в половозрастной структуре в НАО показывает превышение числа мужчин над числом женщин. Этот фактор отражает гендерное неравенство на рынке труда, что ведет к росту женской безработицы быстрее, чем мужской. Эта динамика может привести к экономическим потерям, снижению производительности труда. Арктический рынок труда обособлен по видам экономической деятельности на «мужскую» — добывающая нефтегазовая отрасль и «женскую» — социальную, торговую и бытовые услуги. Ситуация усугубляется значительной удаленностью, отсутствием транспортной доступности и малой плотностью населения НАО. Минэкономразвития России разработал Паспорт нацпроекта для исполнения Указа Президента Российской Федерации от 07. 05. 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [8]. Он включает в себя три федеральных проекта: «Системные меры по повышению производительности труда», «Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях», «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности». Принят федеральный проект «Содействие занятости женщин — создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет», срок исполнения (01.01.2019 г. — 31.12.2024 г.).



Рис. 5



Рис. 6



Рис. 7

Структура занятых в НАО в 2021 году

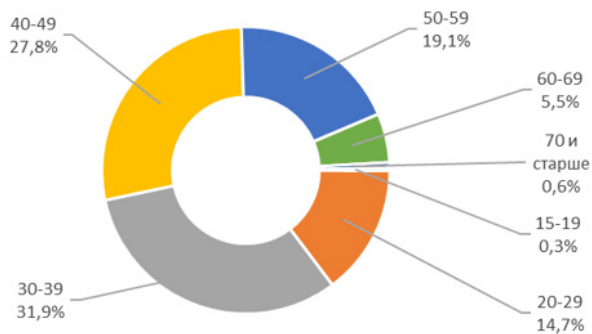


Рис. 8

Следует упомянуть имеющиеся сведения о занятости в неформальном секторе [3, 60–69]. В соответствии с этими методологическими положениями к занятым в неформальном секторе относятся лица, работающие на основной или дополнительной работе в производственных единицах, у которых отсутствует государственная регистрация в качестве юридического лица. К занятым в неформальном секторе причисляются индивидуальные предприниматели и лица, работающие у них по найму; помогающие члены семьи в собственном деле, принадлежащем кому-либо из родственников; работающие на индивидуальной основе, без регистрации в качестве индивидуального предпринимателя; занятые в собственном домашнем хозяйстве по производству продукции сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства для продажи или обмена. В 2021 г. доля занятых в неформальном секторе к общей численности занятого населения составила 8,4% против 13,7% в 2012 г. Этот показатель положительно характеризует структуру занятости в округе, если учитывать, что в России неформальная занятость в 2021 г. находилась на уровне 20,3%, а «лидером» по этому показателю в СЗФО в 2021 г. стала Вологодская область (25,5%).

Анализ безработицы [2, 22–26] в регионе нагляднее всего будет представить на графике динамики уровня безработицы (Рис. 9). Видно, что последние 10 лет безработица в НАО серьёзно превышает как средний по России уровень, так и более низкий уровень по Северо-Западному Федеральному округу. Распространение коронавирусной инфекции COVID-19 в 2019 г. — 2020 г., сложившаяся кризисная ситуация, ухудшили социально-экономические показатели и вызвали рост безработицы [4, 137–143]. Ограничения, изоляция, нарушения цепочек поставок в логистике привели к приостановке работы предприятий. Особенно негативно это отразилось на предприятиях малого и среднего бизнеса, некоторые из них обанкротились и закрылись, не выдержали конкуренцию. Ряды безработных пополнили молодые сотрудники и люди предпенсионного возраста.

Повозрастная структура безработных сильно отличается от приведённой ранее структуры занятых (Рис. 10). В группе риска находится молодое население в возрасте от 20 до 29 лет. Эта когорта составляет 42,7% от общего числа безработных. Работодатели не хотят брать на работу специалистов без опыта работы, затрачивать дополнительные средства на обучение молодых людей, не готовы терять сотрудника (женщину) на время отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком. В НАО существует проблема «скрытой безработицы» молодежи, вызванной профессионально-квалификационным несоответствием на рынках труда северных поселений, ограниченностью транспортной доступности на

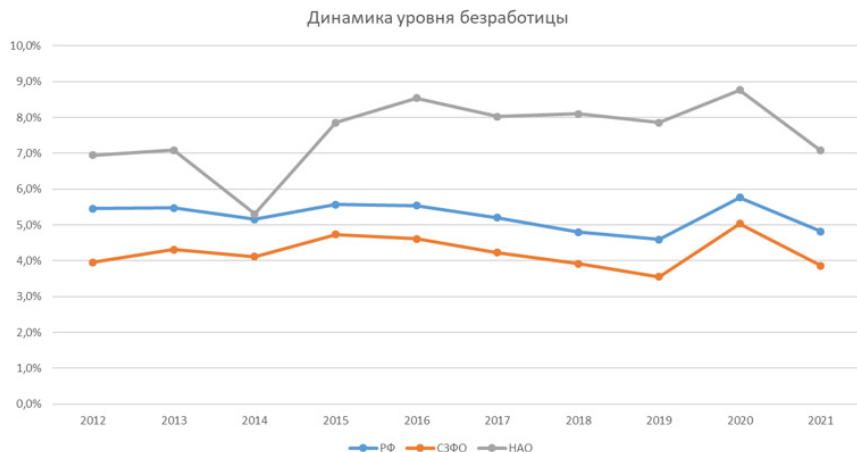


Рис. 9

фоне достаточно больших расстояний между населенными пунктами, ограниченные финансовые возможности в части получения необходимого образования (в частности, за границами пункта проживания) [1]. В этой связи приоритетом государственной политики в Арктике должны быть ориентиры на повышение заинтересованности молодежи в работе в предприятиях, организациях и учреждениях Арктической зоны и в получении образования и квалификации, требуемых местными арктическими экономиками.

Структура безработных в НАО в 2021 году

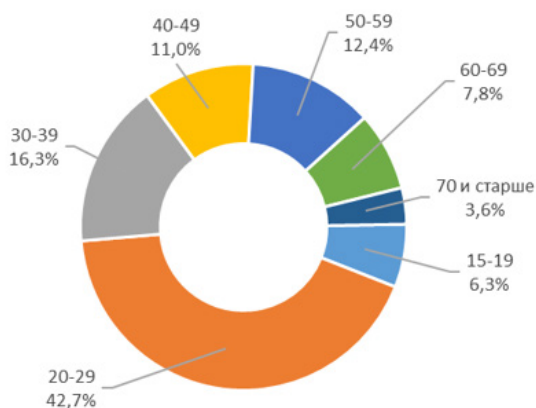


Рис. 10

Не все население округа работает на добывающих предприятиях, в связи низким качеством квалификации трудовых ресурсов. Поэтому основная доля сотрудников в отраслевых предприятиях привлеченная, работает вахтовым методом, в результате у местного населения возникают сложности с низким размером заработных плат, многие из которых работают в малом и среднем бизнесе, заняты уникальными традиционными ремеслами народов севера, народными промыслами, рыбалкой, охотой, оленеводством.

Следует отметить, что власти Архангельской области и НАО заявили о создании программы социально-экономического развития регионов, в которых будут предусмотрены меры, направленные на создание и развитие новых производств малого и среднего бизнеса, новых индустрий, предпринимательства с предоставлением рабочих мест основному населению, поддержке самобытных национальных ремесел, с целью сохранения аутентичности культуры народов Севера, выделение рабочих мест на существующих добывающих предприятиях с привлечением к работе местного населения, включая обучение, привлечение инвестиций для развития территорий, строительства жилья, инфраструктуры, улучшения качества жизни, здравоохранения, образования, культуры. Также согласно ФЗ от 30.04.1999 № 82-ФЗ «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации» [7]: *«Лица, относящиеся к малочисленным народам, в целях защиты исконной среды обитания, традиционного образа жизни, хозяйствования и промыслов малочисленных народов имеют право на первоочередной прием на работу по своей специальности в организации традиционных отраслей хозяйствования и традиционных промыслов малочисленных народов, создаваемые в местах их традиционного проживания и традиционной хозяйственной деятельности».*

Список литературы

1. Ефимова Л.А. Занятость и безработица в России // Региональная экономика: теория и практика. 2015. №20 (395).
2. Комбаров М.А. Безработица в регионах Российской Федерации и ее влияние на их социально-экономическое положение / М. А. Комбаров // Достойный труд — основа стабильного общества : Материалы XII Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 28—31 октября 2020 года / Отв. за выпуск Н.В. Тонких, науч. ред. Е.Е. Лагутина. — Екатеринбург: Уральский государственный экономический университет, 2020.
3. Салин В.Н., Нарбут В.В. Неформальная занятость населения России: оценка масштаба и влияния на государственные финансы страны. Финансы: теория и практика. 2017.

4. Соловьева, Н. Л. Сравнительный анализ особенностей безработицы регионов в Российской Федерации / Н. Л. Соловьева, Д. С. Щепланова, К. Ю. Попова // Молодежь. Техника. Космос : Труды двенадцатой общероссийской молодежной научно-технической конференции. В 4-х томах, Санкт-Петербург, 23–25 апреля 2020 года. — Санкт-Петербург: Балтийский государственный технический университет «Военмех», 2020.
5. Статистический сборник «Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы) 2022». Росстат.
6. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» от 03.10.2018 N 350-ФЗ.
7. Федеральный закон «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации» от 30.04.1999 № 82-ФЗ.
8. Указ президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития российской федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 204.
9. <https://nao-czn.ru>.
10. https://rosstat.gov.ru/labour_force.

РАЗДЕЛ III

ВНУТРИФИРМЕННЫЕ РЫНКИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Остапченко Алина Юрьевна
студент

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
(г. Донецк, Россия)
ostapchenko2001@mail.ru*

HR-специалист будущего: новые тренды и компетенции

В ближайшие десять лет профессия HR-специалиста претерпит значительные изменения, связанные с активным внедрением передовых технологий, развитием искусственного интеллекта, роботизации и автоматизации производственных процессов. В статье представлено обобщение наиболее явных трендов, которые оказывают значительное влияние в сфере управления персоналом. Приведена подробная характеристика компетенций, которыми должен обладать эйчар в эпоху Digital Technology, чтобы помочь персоналу компании адаптироваться к новым условиям современного мира.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровые HR-инструменты, HR-специалист будущего, тренды управления персоналом, компетенции HR-менеджера

JEL коды: M12, M15, O31

Достижения технического прогресса привнесли значительные изменения в деятельность HR-специалистов: появились социальные сети с большим количеством информации о соискателях, многие рабочие процессы стали автоматизированными, а на собеседованиях теперь возможно использовать виртуальную и дополненную реальность. К тому же, 2020 и 2021 годы показали, что хорошая кадровая стратегия должна быть гибкой, чтобы соответствующим образом адаптировать свои процессы под новые реалии.

Основные тенденции в сфере управления персоналом в условиях текущей реальности связаны с удаленной работой на основе применения цифровых технологий. Рассмотрим ключевые из них.

1. Переход к альтернативным формам занятости. В сложившейся ситуации формы взаимодействия компаний с персоналом становятся все более гибкими: на смену официальному трудоустройству приходят альтернативные формы занятости. Так, актуализировался тренд на гиг-экономику, которая подразумевает под собой возможность сотрудника самостоятельно организовывать своё рабочее время с учётом собственных потребностей: совмещать работу и личную жизнь, брать проектные задания и получать дополнительный заработок. При этом преобладает тенденция работы из дома (Work from home — WFH), что делает этот процесс доступным, удобным и самое главное — независимым от местоположения сотрудника [3, с. 382].

2. Цифровизация технологий подбора персонала заключается в автоматизации и роботизации этапов скрининга и найма сотрудников. Ключевыми инструментами цифрового рекрутинга становятся: робот-рекрутер, который может общаться с соискателем посредством аудио-или видеосвязи, вести диалог по заранее разработанному алгоритму и записывать ответы кандидатов; искусственный интеллект и чат-боты, основная функция которых — поиск информации о соискателях, планирование с ними встреч, формирование подробных профилей кандидатов и ведение списков соискателей; предиктивная аналитика и работа с Big Data; когнитивный подбор (Design Thinking), проявляющийся в повышенном внимании к социальным сетям, реферальной системе и внутреннему рынку труда [2, с. 116].

3. Цифровая трансформация обучения работников. Постоянно меняющиеся условия рынка сделали процесс образования персонала непрерывным и персонализированным. Теперь обмен опытом и знаниями может происходить как на рабочих местах, так и вне зависимости от времени, места и типа устройства, ведь цифровой образовательный контент преподносится с помощью системы мобильного обучения и кроссплатформенных решений. Основными тенденциями в этой области являются: микрообучение (процесс приобретения знаний в сжатой форме, который ориентирован на конкретный запрос); геймификация (внедрение элементов игры в обучение); виртуальная и дополненная реальность (создание эффекта погружения сотрудника в трехмерное пространство, где он взаимодействует с правдоподобными аватарами и объектами); прохождение различных онлайн-курсов и вебинаров (МООС, СООС, СПООС); автоматизированная проверка работы и возможность моментального получения обратной связи

с использованием технологии искусственного интеллекта и чат-ботов. Применение перечисленных методов системы обучения обеспечивает высокий коэффициент вовлеченности персонала, делает процесс поглощения знаний доступным и более интересным [2, с. 117].

Рассмотренные выше изменения, происходящие в эпоху цифровизации, заставляют меняться и специалистов в сфере рекрутинга. Множество новых потребностей фирм приводят к тому, что на рынке труда востребованными становятся менеджеры, которые обладают следующими компетенциями.

1. Преобладание soft skills над hard skills. Несмотря на свою «техничность», цифровой мир требует от современных работников именно гибких навыков, к которым относят коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект и креативность, критическое мышление и эффективное управление конфликтами. Их наличие поможет находить оптимальные решения в широком спектре задач, не описанных ни в пошаговых, ни в должностных инструкциях.

2. Анализ больших данных. Правильно собранная и обработанная информация о текучести кадров, вовлечённости сотрудников в процесс работы и рациональное использование бюджета позволяет выявить ошибки в управлении коллективом и разработать стратегию по их устранению. Помочь легко и быстро решать поставленные задачи могут навыки структурирования данных в различных программах (сервисы E-Staff и Google), создание наиболее удобных способов получения, хранения и обработки информации в пространстве Big Data [5].

3. Управление сотрудниками, работающими удалённо. Важнейшее значение приобретает умение поддерживать коммуникацию через электронные устройства и цифровые платформы, которые постепенно вытесняют живое общение «лицом к лицу». Такой формат функционирования бизнеса предполагает снижение затрат на аренду офиса, но связан со значительными трудностями: сотрудника, работающего из дома, сложно контролировать, следить за его достижениями и неудачами, организовывать для него комфортное рабочее пространство. Задача HR-специалиста — преодолеть разрыв между онлайн и офлайн, уметь эффективно взаимодействовать с удалёнными работниками, освоить программы для проведения видеоконференций [5].

4. Работа с чат-ботами в различных социальных сетях. Как говорилось ранее, сейчас происходит автоматизация процессов, не требующая обязательного вмешательства человека в процесс поиска кандидатов на HR-ресурсах, в проверке многочисленных резюме и проведения собеседований. Поэтому важным сейчас становится быстрая обучаемость

и умение работать в смешанном трудовом режиме с техническими и человеческими ресурсами [4].

5. Прогнозирование будущего компании. От HR-отдела во многом зависит, как в дальнейшем будет развиваться фирма. Анализ прошлого опыта может помочь не допустить те же ошибки и повторить удачные решения, однако более важным становится предиктивная аналитика. Для того, чтобы выбирать правильных людей, HR-специалистам потребуется научиться изучать тренды рынка, на котором работает компания, и выдвигать собственные гипотезы о будущем сферы [1].

Таким образом, в сфере управления персоналом произошли значительные перемены: развитие и совершенствования цифровых HR-инструментов значительно упростило организацию трудовой деятельности HR-специалистов. Однако не все процессы в управлении персоналом можно автоматизировать: принятие решений об увольнении и приеме на работу сотрудников, построение высокопроизводительной рабочей системы, HR- и бизнес-стратегия, управление изменениями и трудовые отношения — всем этим должен заниматься реальный человек. Потому HR-специалистам нужно развивать навыки, которые априори лучше даются человеку: это soft skills, понимание специфики той индустрии, в которую они подбирают кандидатов, а также аналитические способности для поиска кандидатов.

Список литературы

1. Галанова, К. В. Рынок труда будущего. Основные тренды / К. В. Галанова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. — 2021. — №4-1. — С. 59-69.
2. Костенко, Е. П. Современные тренды в управлении персоналом: отечественный и зарубежный опыт / Е. П. Костенко // Journal of Economic Regulation. — 2018. — Т. 9. — № 4. — С. 107-123.
3. Фомина, Л. В. Изучение современных трендов управления персоналом в условиях пандемии / Л. В. Фомина // Проблемы современной аграрной науки: Материалы международной научной конференции, Красноярск, 15 октября 2021 года. — Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2021. — С. 380-385.
5. HR будущего: как изменится профессия в ближайшие 5 лет [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://ko.ru/articles/hr-budushchego-kak-izmenitsya-professiya-v-blizhayshie-5-let/>
4. Будущее HR: к чему готовится специалистам [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://hr-portal.ru/blog/budushchee-hr-k-chemu-gotovitsya-specialistam>

Королева Наталья Сергеевна
студент
Московский государственный университет
имени М.В.Ломоносова,
экономический факультет
(г. Москва, РФ)
0303nata@gmail.com

Технологический аспект в развитии бренда работодателя и влияние HR-бренда на деятельность компании

Управление брендом работодателя — направление в управлении персоналом организации. Сотрудники считаются важнейшим ресурсом для развития бизнеса, поэтому внедрение новых подходов в управление персоналом необходимо для сохранения их конкурентоспособности. В технологический период социальные сети являются основополагающим инструментом для донесения ценностей компании до потенциальных сотрудников, позволяющий привлекать подходящих людей быстрее. Основными преимуществами наличия развитого HR-бренда организации являются снижение издержек и развитие инноваций, позволяющие усилить свою позицию на рынке.

Ключевые слова: бренд работодателя, социальные сети, влияние HR-бренда.

JEL коды: M 50, M 51.

Термин «бренд работодателя» возник в 1996 году в результате объединения подходов к управлению человеческими ресурсами и современными концепциями маркетинга. Они получили свое новое развитие в отношении привлечения сотрудников. «Бренд работодателя» — «набор предложений, включающий в себя функциональные, экономические и психологические преимущества, от работодателя, которые ассоциируются с нанимающей компанией» [2, 187].

Многие исследования показывают о важности развития бренда работодателя и его влияние на показатели компании. Одно из них — HR Technology Disruptions for 2017 by Bersin [7] показывает, что более 40% компаний указывают на то, что управление брендом работодателя является обязательным элементом деятельности компании. Также в отчете

State of Talent Acquisition Report for 2017 говорится о приоритетной позиции и управления брендом работодателя в развитии компании [8].

Высокая стоимость найма новых сотрудников, как фактор возникновения термина «бренд работодателя» требовал новых решений в отношении традиционных способов распространения информации о компании. Таким инструментом стали социальные сети, появившиеся на технологическом этапе развития «бренда работодателя» в XXI веке. Они дали возможность снизить стоимость информации и увеличить ее объем. Таким образом потенциальные сотрудники получили возможность больше узнавать о компаниях, а компании тратить меньше ресурсов на распространение информации. Здесь сыграли роль два фактора влияния — развитие информационных технологий и высокая стоимость рекрутинга.

С активным развитием информационных технологий и социальных сетей появились новые возможности не только для потребителей, но и для компаний. Социальные сети стали использоваться, помимо классического их предназначения для общения с другими пользователями, для продвижения товаров или услуг, но и самое главное, для поиска информации, в том числе и работы. Социальные сети позволяют создавать и продвигать уникальное ценностное предложение работодателя, обращаясь к целевой аудитории напрямую. В социальных сетях существуют особенности донесения информации до целевой аудитории, необходимо создавать разнообразный контент, который будет не только информативным, но и полезным и даже развлекательным. Таким образом, при управлении брендом работодателя у HR-специалистов появляется отдельная область задач, связанная с составлением контент плана, написания постов, поиска тем, а также стоит учитывать, что совершенно разный будет подход к аудитории в разных социальных сетях, на странице самой компании и странице агентства, занимающегося развитием бренда работодателя. [3, 756]

Сегодня молодое поколение, которое только выходит на рынок труда, обращает внимание на присутствие компании в Интернет-пространстве. Поэтому все больше компаний стремятся иметь страницы в социальных сетях, сайты и даже приложения для привлечения потенциальных сотрудников. При управлении брендом работодателя через социальные медиа нужно понимать, насколько идет отдача от вложений в это, какой результат получает компания. Развитие и наличие репутации является важным результатом для компании, поскольку это связано с большей производительностью. [4, 241] Сегодня сайты и социальные сети — важные инструменты для использования в управлении брендом работодателя, которые помогают распространять и собирать

информацию о мероприятиях для целевой аудитории и вакансиях. Одним из источников формирования репутации организации являются СМИ, так как они могут влиять на формирования отношения к компании. Создание репутации компании как работодателя является стратегической целью компании. Репутация влияет на производительность и эффективность работы своих сотрудников, поэтому это направление становится приоритетным для управления брендом работодателя и укореняется в управленческой мысли в этой сфере. Кроме того, репутация работодателя влияет на результат привлечения и удержания лучших сотрудников компании. [4, 243] В результате технологического этапа развития бренда работодателя можно сформулировать важность репутации работодателя и возможность продвижения ценностей компании через социальные сети. Развитый бренд работодателя имеет влияние не только на механизмы отдела HR и репутацию компании, но и на результаты деятельности компании в целом, в то числе финансовые.

Сильный бренд работодателя позволяет компании не только привлекать новых сотрудников, но и *экономить на вовлечении и удержании их*. Компании с сильным брендом работодателя имеют возможность привлекать новых сотрудников быстрее и с меньшими затратами. Согласно информации в статье, размещенной на портале vc.ru компаниям, которые занимаются развитием бренда работодателя, отклик от кандидата обходиться в 2,5 раза дешевле, чем компаниям, которые не обращают особого внимания на управление брендом работодателя. Для найма квалифицированных специалистов и удержание своих сотрудников компания должна сформулировать и транслировать ценностное предложение (EVP — employee value promotion), которое будет соответствовать ожиданиям и мотивации людей. Удерживать сотрудников гораздо дешевле, чем нанимать новых. Стоимость привлечения нового штатного сотрудника может обходиться компании в 3–4 оклада, а для руководителя — в 2 годовых дохода. В стоимость данных издержек входит не только подбор нового сотрудника, но адаптация, а также потери прибыли в период ухода сотрудника и пока позиция остается открытой. [5]

По данным опроса, проведенного HBR и ICM Unlimited компании США, имеющие в штате 10 000 сотрудников, может тратить дополнительные средства в размере 7,6 млн долл. на дополнительную зарплату, чтобы привлекать и удерживать сотрудников ввиду плохой репутации компании. Такое повышение заработной платы обычно составляет 10% от основной ставки, именно такой размер позволяет привлечь кандидата на работу в компанию с неразвитым брендом работодателя. Однако, лишь 28% опрошенных были бы готовы согласиться на такой вариант, а почти 50% вовсе бы не рассматривали компании с плохой репутацией. [6]

Компании, которые ориентируются на долгосрочные перспективы, понимают, что предлагать кандидатам завышенные заработные платы представляется невыгодным и неэффективным. Наиболее правильно формировать у сотрудников ценность компании и делать ее привлекательной. Данный подход позволит не только снизить издержки компании, но и позволит сформировать продуктивную команду сотрудников.

Автором статьи HBR «28 Years of Stock Market Data Shows a Link Between Employee Satisfaction and Long-Term Value» были изучены данные по компаниям за 28 лет. Организации с высоким показателем удовлетворенности своих сотрудников в сравнении с конкурентами имеют более высокую доходность акций на 2,3%—3,8%, что в совокупности составляет 89%—184%. Такие результаты доказывают, что удовлетворенность сотрудников как следствие сильного бренда работодателя является причиной повышения показателей производительности. [9]

Одним из важнейших финансовых показателей, отражающим состояние компании на рынке является цена ее акций. На динамику цены акции влияют разные факторы, такие как экономическая и политическая обстановка в стране, резидентом которой является компания, и в мире, выход публичной отчетности и другие. В таком случае рейтинг лучших компаний как работодателей, являясь публичной информацией, должен также оказывать влияние на динамику цены акций, однако это не так. Рынку понятно и легко оценивать материальные активы, т.е. финансовые показатели, когда как для корректировки стоимости акций на стоимость нематериальных активов, к которым относится бренд работодателя, потребуют по меньшей мере 4 года. Медленная реакция рынка на удовлетворенность сотрудников работой в компании является неоднозначной. Хотя вложения в удовлетворенность сотрудников окупаются, рынку требуется много времени, чтобы признать их выгоды. Таким образом, генеральный директор, который озабочен достижением квартальных планов по прибыли, может решить не инвестировать в моральный дух сотрудников — и, сделав такой выбор, навредит долгосрочным результатам своей компании. Проблема краткосрочного подхода носит системный характер: менеджеры будут думать о долгосрочных перспективах только тогда, когда директора и инвесторы, которые их оценивают, также будут думать о них. [9]

Инновационная деятельность компании прямо пропорционально влияет на ее конкурентоспособность. В связи с этим компаниям необходимо принимать инновационное стратегическое управление, что влечет необходимость в привлечении и удержании сотрудников с высоким инновационным потенциалом. Таких сотрудников можно назвать ограниченным ресурсом на рынке труда. Именно для привлечения

таких людей и нужно развивать, и управлять HR-брендом компании. *Взаимосвязь инновационной деятельности компании и сотрудниками*, обладающими подобным потенциалом, состоит в том, что, при обладании необходимыми сотрудниками компании не нужно обращаться к партнерам и конкурентам за технологиями и совершенными идеями. Сотрудники же в компании получают возможность проявить и раскрыть свой творческий потенциал. Таким образом, бренд работодателя в данном контексте создает условия для развития инноваций, повышения эффективности процессов, их модернизации и совершенствования предлагаемой продукции. [1, 1444–1445]

Подводя итог, можно сказать, что бренд работодателя нацелен не только на привлечение новых сотрудников, он оказывает влияние и на более глобальные процессы компании, снижая издержки, повышая удовлетворенность сотрудников и продуктивность компании и развивая инновационные процессы компании.

Список литературы

1. Токарева Е.Г., Беркутова Е.А. Влияние бренда работодателя на результаты деятельности компании // Креативная экономика. — 2016. — Т. 10. — № 12. — С. 1435–1450.
2. Ambler T., Barrow S. The Employer Brand // Journal of Brand Management. — 1996 — Vol. 4 — P. 185–206.
3. Büttgen M., Kissel P. Using social media to communicate employer brand identity: The impact on corporate image and employer attractiveness // Journal of Brand Management — 2015.
4. Clark B.B., Serge P. da Motta Veiga, Moake T.R. Influence of Job-Dedicated Social Media on Employer Reputation // Corporate Reputation Review. — 2020. — Vol. 23 — P. 241–253.
5. Сильный HR-бренд снижает стоимость отклика на вакансию в 2,5 раза, 2019 / <https://vc.ru/headhunter/68098-hr-brand>
6. A Bad Reputation Costs a Company at Least 10% More Per Hire, 2016 / <https://hbr.org/2016/03/a-bad-reputation-costs-company-at-least-10-more-per-hire>
7. HR Technology Disruptions for 2017 by Bersin / ru.scribd.com
8. Why Investing In Your Employer Brand Pays Off, 2017 / <https://beamery.com/blog/prioritizing-employer-branding>
9. Years of Stock Market Data Shows a Link Between Employee Satisfaction and Long-Term Value, 2016 / <https://hbr.org/2016/03/28-years-of-stock-market-data-shows-a-link-between-employee-satisfaction-and-long-term-value>

Капустянская Дарина Андреевна
магистрант
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
(г. Донецк, ДНР, Россия)
d.kapustyanskaya@gmail.com

Современные методы продвижения HR-бренда

В современных меняющихся условиях HR-командам необходимо приспособляться к новым особенностям рынка труда. Работодателям всё сложнее удерживать и привлекать ценные кадры. В данном докладе рассмотрены практические методы продвижения HR-бренда, что является важным компонентом кадровой политики организации.

Ключевые слова: HR-бренд, сайт, методы, бренд работодателя, продвижение.

JEL коды: O 17, O 19, D 22, D 83.

В период пандемии COVID-19 тенденция поиска работы в интернете стала актуальной как никогда. Переход внешнего рынка труда в цифровое пространство вынуждает руководителей адаптироваться к новым условиям для продвижения своего бренда, так как высоких результатов достигают те компании, которые способны привлечь и удержать лучшие кадры. И для того, чтобы добиться такого результата, необходимо создать качественный рекламный продукт и, с помощью методов продвижения, поднять свой бренд на новый уровень.

На данный момент можно выделить несколько самых перспективных методов:

1. Профайлы и профиль компании на сайтах поиска работы, карьерных порталах. Необходимо рассказывать о компании в полноформатных материалах. В одном месте должна быть собрана вся важная информация о компании для соискателей. В первую очередь, стоит уделить внимание успехам компании, её проектам, трудовой направленности, а также корпоративным ценностям. В профайле, с помощью фотографий как самого офиса компании, так и с различных корпоративных мероприятий, можно познакомить потенциального сотрудника с местом работы.

Необходимо предоставить соискателю информацию о стабильности компании, какие имеются социальные пакеты, гарантии медицинского страхования, какие существуют возможности карьерного роста. Если

организация отправляет сотрудников на обучение за счёт компании, то это обязательно нужно указать как одно из главных преимуществ. Данный метод сразу позволяет кандидату оценить масштабы предприятия, его корпоративную культуру и понять, насколько ему будет комфортно работать в таких условиях.

2. SMM. Social Media Marketing (маркетинг в социальных сетях) рекомендовал себя как самостоятельный и эффективный метод продвижения сайтов, товаров или услуг. Миллионы людей по всему миру ежедневно используют соц. сети для общения, знакомств, работы и различных других целей. Они публикуют посты, оставляют разнообразную информацию о себе, подписываются на тематические сообщества. Всё это помогает работодателям искать целевую аудиторию и продвигать свой бренд. Посредством внедрения соц. сетей можно более открыто показать действующих сотрудников, климат коллектива, а также процесс работы. Помимо этого, для большего привлечения новых потенциальных сотрудников и продвижения HR-бренда необходимо придумать пометку, хэштег, по которой люди будут находить публикации о компании на страницах сотрудников или непосредственно на страницах организации.

Существуют риски, при которых данный метод может сработать в обратную сторону. Соц. сети полны негатива, при росте популярности аккаунта увеличивается количество недоброжелателей, что может поспособствовать появлению скандала вокруг компании. Если не уметь правильно обрабатывать негатив, отслеживать все комментарии, отметки и посты об организации вне её профиля, то репутация фирмы может быть под ударом.

3. HR-лендинг или лендинг вакансий. Это одностраничный сайт, который может заменить типовые разделы со списком вакансий, которые размещают на веб-ресурсах компании. Он создаётся с одной целью — совершение целевого действия, с помощью чего осуществляется сбор контактных данных или резюме соискателя. Данный формат обеспечивает более высокой конверсией, чем у сервисов по поиску и найму сотрудников, то есть поиск кандидатов эффективнее за счёт побуждения к действию. В HR-лендинге необходимо собрать основную информацию о деятельности компании, требованиях к кандидату, чтобы исчерпывающе ответить на все потенциальные вопросы, которые могут возникнуть. Подать материал необходимо так, чтобы после просмотра страницы у претендента на должность сложилось полноценное мнение об организации, а также понимание подходит ли он компании по её целям, миссии, ценностям и т.п.

4. Публикации в СМИ. Публикации в СМИ являются одним из эффективных способов построения HR-бренда, при условии правильного подбора места размещения с целевой аудиторией кандидатов. Данный

формат непосредственно влияет на узнаваемость и охват. Он отлично подходит для продвижения нового HR-бренда или при отсутствии контент-менеджера, так как многие СМИ предлагают помощь журналиста из своего штата.

Чтобы информация поступила в полном объёме и не вводила соискателя в заблуждение множественными преимуществами, необходимо говорить как о преимуществах работы в организации, так и о подводных камнях. Например, в компании сотрудников регулярно отправляют в длительные командировки, могут быть ненормированные рабочие дни или же выходы в праздники, при необходимости. Обо всём этом необходимо говорить, чтобы новых сотрудников не застали врасплох подобные новости. Однако с помощью определённых методов мотивации персонала можно сгладить те неудобства, которые испытывает работник. Так, например, на период командировок компания может оплатить проживание за всю семью работника, чтобы разлука с близкими не отразилась на работе.

5. Ивенты (от англ. «event»). Это мероприятие, зачастую в формате офлайн конференций, направленное на продвижение продукта, бренда или услуг. Цель — донести партнерам информацию о достижении компании, выпуске новой продукции, а также улучшить репутацию бренда, привлечь внимание к компании и показать конкурентные преимущества через личное общение с командой. Для HR — это возможность обрести новые полезные контакты, повысить квалификацию. На подобных мероприятиях HR-специалисты могут ознакомиться с кейсами других организаций, их опытом в повышении эффективности работы в коллективе, набраться знаний о новых практиках мотивации и привлечения персонала. Это отличный способ «посмотреть со стороны» и включить в работу те решения, которые до этого не были замечены. Профессиональные ивенты способствуют росту конкурентоспособности. Формат мероприятия в качестве интерактивной беседы — это возможность познакомиться с HR из других отраслей и организаций, чтобы совместно создавать новые проекты, получать инсайты.

Данный метод продвижения требует качественную подготовку к выступлению. Если спикером будет человек, который знает только поверхностную информацию и не сможет ответить на ряд вопросов, то это может негативно отразиться на мнении слушателей об экспертности сотрудников компании, что оттолкнёт кандидатов на должность в данной компании. Рассмотрим применение методов продвижения на примере коммуникационного агентства «Migel Agency». Дарья Мигель, креативный директор, рассказывает о том, как прошло внедрение инструментов продвижения HR-бренда.

Изначально продвижение HR-бренда началось с SMM в социальной сети «Instagram», аккаунт агентства был наполнен полезным и развлекательным контентом. Проводились съёмки сотрудников, рассказывалось о профессиональном и личностном пути каждого члена команды. Постепенно откликов на вакансии стало больше. Во многих сопроводительных письмах упоминалось, что соискателей подкупает тёплая атмосфера внутри коллектива, которая была продемонстрирована в аккаунте агентства. После было принято решение об использовании и других инструментов для развития HR-бренда.

Существует такой вид ивентов как «HR-ивенты», он подразумевает собой мероприятие, направленное на сплочение коллектива, тимбилдинги, корпоративы. Рабочий процесс более эффективный за счёт грамотного взаимодействия внутри команды. Проанализировав актуальные форматы корпоративных мероприятий, HR-специалисты пришли к выводу, что на данный момент они не подходят компании.

Необходимо было решить в каком же формате будет проходить данное мероприятие, целью было найти игровой формат тимбилдинга в развлекательной оболочке, но с «полезным» ядром. Критериями выбора было следующее: сплочение коллектива; укрепление командного духа, установление более крепких связей между сотрудниками; аинтересованность каждого сотрудника; крепление имиджа «Migel Agency» как работодателя, повышение узнаваемости и привлекательности у соискателей.

Был задан вопрос, что объединяет всех сотрудников без исключения? Ответ — Детские мечты. Мероприятие обрело название «День НЕвзрослого Человека». Он построен в формате интерактивного квеста с участием актёров. Участники разделились на команды и попробовали себя в самых популярных профессиях детства: они были и докторами, и полицейскими, и пожарными. Для участников это был своеобразный выход из зоны комфорта. Они вновь стали детьми, которые не боятся включать все свои артистические способности во время игры.

Какой результат подобный ивент даёт HR? Психологическая разгрузка и снятие стресса после работы, тимбилдинг, установление крепких неформальных связей, мотивация к достижению карьерных целей, уверенность в успехе, повышение узнаваемости на рынке труда. Если говорить про данный опыт: после проведения HR-ивента «День НЕвзрослого Человека», компания получила на 67% резюме больше, чем в предыдущем месяце.

Таким образом, если HR-специалисты в организации будут задействовать и систематически развивать несколько инструментов для продвижения HR-бренда, то в этом случае можно рассчитывать на

достижение качественного результата в более короткие сроки. Анализ эффективности комбинаций применяемых методов и каждого в отдельности рекомендуется проводить через 4–6 месяцев использования. После проведённой оценки необходимо определить, какие методы стоит в дальнейшем применять, от каких необходимо отказаться и какие новые можно внедрить для большего конкурентного преимущества и узнаваемости бренда на рынке. Продвижение бренда не только улучшает имидж компании, но и упрощает наём сотрудников даже во время больших перемен.

Список литературы

1. Петров М. А., Прозоровская К. А. Маркетинг персонала: учебное пособие / М.А. Петров, К.А. Прозоровская. — СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2017. — 76 с.
2. <https://krasnodar.hh.ru/article/30150>
3. <https://yak-studio.ru/blog/primery-luchshih-landing-page>
4. <https://vc.ru/hr/98269-kak-ukrepit-hr-brend-s-pomoshchyu-event-marketinga-istoriya-migel-agency>

Баглиева Сувар Нажмудиновна
магистрант
Московский государственный университет
имени М.В.Ломоносова,
экономический факультет
(г. Москва, РФ)
suvarfa@gmail.com

Влияние удовлетворенности сотрудников на их мотивацию

На сегодняшний день очень важно понимать, как удовлетворенность сотрудников влияет на их мотивацию и как можно контролировать эти процессы с точки зрения менеджмента. Удовлетворенные и мотивированные сотрудники становятся более вовлеченными и преданными, лучше выполняют свои функции, задания и усердно работают для достижения целей компании. Одним из важнейших факторов, помогающих человеку достичь своих целей, является стремление или мотивация. В исследовании будут рассмотрены методы оценки удовлетворенности сотрудников на примере международных компаний.

Ключевые слова: удовлетворенность сотрудников, мотивация, оценка удовлетворенности, вовлеченные

JEL коды: M12, M52, J32

Как удовлетворенность сотрудников влияет на их мотивацию? Для того, чтобы ответить на этот вопрос необходимо для начала разобрать определение этих двух понятий.

Удовлетворенность персонала представляет собой характеристику отношения людей к организации, в которой они работают, а именно:

- внутреннее удовлетворение содержанием труда;
- удовлетворение окружением на работе;
- удовлетворение сотрудника вознаграждением со стороны организации.

Одним словом, удовлетворенный сотрудник полностью доволен тем, что он “получает” от компании, в которой он работает.

Удовлетворенность и вовлеченность сотрудников довольно часто путают между собой, так как на самом деле они взаимосвязаны. Вовлеченный сотрудник, как правило, удовлетворен своей работой, в то

время как удовлетворенный сотрудник необязательно вовлечен в работу. Тут и можно увидеть основное отличие — вовлеченный сотрудник вероятней всего будет работать сверх своих обязанностей, чтобы выполнять задание. Это может включать в себя сверхурочную работу, желание помогать сослуживцам или достигать дополнительных планов для улучшения общей производительности бизнеса. Ежедневно они будут показывать преданность и энтузиазм. А вот удовлетворенные сотрудники не обязательно выходят за рамки своих обязанностей и не всегда хотят полностью посвятить себя работе.

Теперь приведем и определим, что такое мотивация. Мотивация персонала — это комплекс материальных и нематериальных стимулов, которые существуют для того, чтобы обеспечить качественный и производительный труд сотрудников, а также средство привлечь в компанию преимущественно талантливых профессионалов и удерживать их.

Система мотивации должна работать корректно и в таком случае она будет выполнять несколько функций, такие как:

- повышение желания у персонала выполнять свои трудовые обязанности,
- стимулирование их инициативности в работе,
- помощь в стремлении к установке и достижению необходимых целей,
- удержание сотрудников на рабочем месте,
- побуждение к развитию на профессиональном и личном уровнях,
- воодушевление на командную работу и идею общей взаимовыгоды и успеха компании.

Таким образом можно сделать вывод, что, когда сотрудник полностью удовлетворен своей работой, окружением, задачами и прочими факторами, он позитивно настроен и соответственно замотивирован к работе, что, в свою очередь, является одной из основных целей кадровой политики в компании. Преимуществом для любой компании всегда будет достижение поставленных целей усердиями замотивированных сотрудников.

Исследование, в котором участвовали 7865 соискателей [8], показало, что примерно 65% опрошенных довольны тем, чем они занимаются. А в распределении ответов на вопрос: «Как же я устал(а), «Как же мне всё это надоело» — как часто вам приходят в голову такие мысли в контексте вашей работы — примерно 30% не думают об этом, 30% периодически думают и целых 40% думают часто или всегда, при этом при гендерном разрезе видно, что женщин чаще посещают эти мысли, так как они более эмоциональные и восприимчивые к стрессу.



Рис. 1. Распределение ответов на вопрос: насколько вам в целом нравится то, чем вы занимаетесь

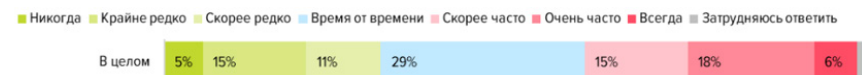


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос: «Как же я устал(а), «Как же мне всё это надоело» — как часто вам приходят в голову такие мысли в контексте вашей работы

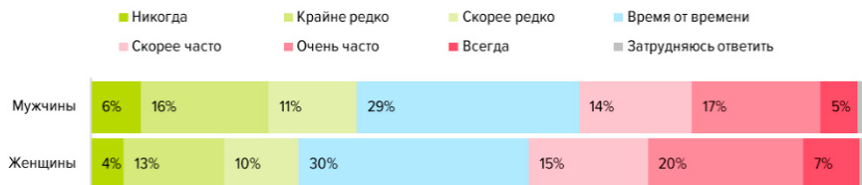


Рис. 3. Распределение ответов на вопрос: «Как же я устал(а), «Как же мне всё это надоело» — как часто вам приходят в голову такие мысли в контексте вашей работы в гендерном разрезе

Также чтобы узнать, что именно больше всего нравится и не нравится вышеупомянутым респондентам в их работе [8], они оценили по 5-балльной шкале, где 1 — абсолютная неудовлетворенность, а 5 — полная удовлетворенность, шесть факторов:

- сфера деятельности компании;
- условия труда;
- коллектив;
- перспективы карьерного роста;
- уровень заработной платы;
- возможности профессионального развития и обучения.

Выше всего опрошенные оценили сферу деятельности компании, в которой они работают (как указано на графике ниже, средняя оценка — 4,1), а меньше всего — перспективы карьерного роста (2,3), что на самом деле является очень важным фактором на сегодняшний день. Мы понимаем, что как работодатель сферу деятельности компании изменить нельзя, но на все другие факторы можно оказать влияние.



Рис. 4. Средняя оценка по пятибалльной шкале основных факторов труда

А распределение ответов на вопрос: чего вам больше всего не хватает на текущем месте работы может послужить очень ценным ресурсом и данными для компаний, которые хотят повысить удовлетворенность сотрудников, так как данный график является ключом к тому, на что больше всего сотрудники обращают внимания и что их не устраивает. Подобные опросы можно устраивать и в рамках одного предприятия, конечно, на анонимной основе, чтобы получить максимально честные ответы от сотрудников.

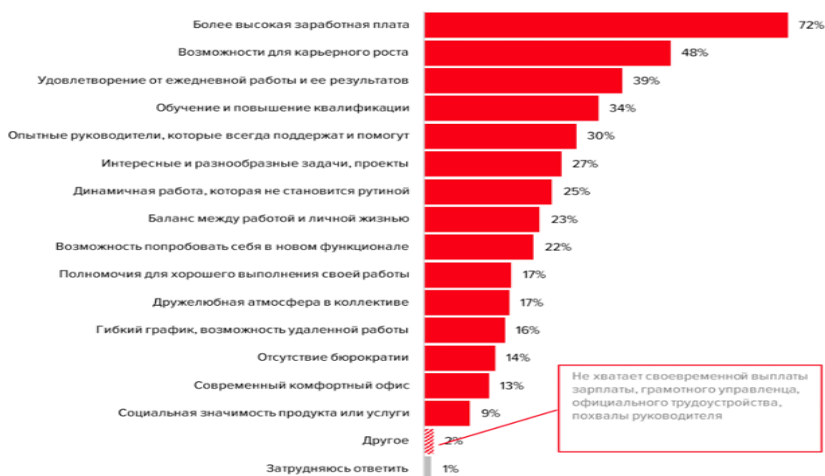


Рис. 5. Распределение ответов на вопрос: чего вам больше всего не хватает на текущем месте работы?

График ниже указывает на то, что вопрос об удовлетворенности сотрудников своей работой стоит довольно остро, т.к. целых 66% хотят сменить текущее место работы, и это лишний раз подчеркивает актуальность данного вопроса на сегодняшний день.



Рис. 6. Распределение ответов на вопрос: думаете ли вы о смене местар работы, переходе в другую компанию?

Далее мы рассмотрим основные источники удовлетворенности трудом [4, 194]:



Рис. 7. Источники удовлетворенности трудом

Теперь перейдем к методам оценки удовлетворенности персонала, так как мы уже выяснили, что ее высокий уровень положительно влияет на деятельность компании и является взаимовыгодным положением как для сотрудников, так и для работодателей.

1. Индекс лояльности сотрудников (eNPS — employee net promoter score)

Этот показатель измеряется вопросом «По шкале от 1 до 10, насколько вероятно, что вы будете рекомендовать эту организацию как место работы?» или «Исходя из вашего опыта, насколько вероятно, что вы будете рекомендовать нашу организацию другу или коллеге?».

По результатам проведения опроса, ответы людей можно будет разделить так:

- Сторонники (Promoters) — сотрудники, ответившие на 9 или 10 баллов — это говорит о том, что человек полностью доволен своей работой;
- Пассивные (Passives) — оценка от 7 до 8 баллов, которая свидетельствует о том, что сотрудник чувствует себя нейтрально. Он не будет рекомендовать компанию своим знакомым, близким и друзьям, но и не будет говорить о ней плохо и оставлять негативные отзывы.
- Критики (Detractors) — любой сотрудник, поставивший оценку ниже 6 — указывает на то, что он не удовлетворен.

Для расчета eNPS используется следующая формула:

$$eNPS = \% \text{сторонников} - \% \text{критиков}.$$

Любая цифра выше 0 — уже считается нормальной. Однако показатель от 10 до 30 — это хорошо, выше 50 — отлично, -10 или ниже — плохо.

2. Уровень текучести кадров

Удовлетворенность работой обратно пропорциональна желанию сменить свое место работы. Текучесть кадров — одна из самых высоких затрат для любой компании, и чем ниже текучесть, тем меньше сбоев в работе, выше производительность и сплочённость. Чем сильнее удовлетворен сотрудник, тем меньше вероятность того, что он уволится.

Коэффициент текучести кадров =

$$= \frac{\text{Количество уволенных за период} \cdot 100\%}{\text{Среднесписочная численность сотрудников за период}}$$

3. Индекс удовлетворенности сотрудников (ESI)

Показатель ESI задает три вопроса для измерения уровня удовлетворенности человека своей работой.

- Насколько вы довольны своим рабочим местом?
- Насколько ваше рабочее место соответствует вашим ожиданиям?
- Насколько ваша работа близка к идеальной?

Все вопросы оцениваются по 10-балльной шкале.

$$ESI = \frac{((\text{Сумма значений ответов на вопросы} - 3) - 1)}{9} \cdot 100$$

Результат ESI дает значение от 0 до 100. Интерпретировать его можно так: чем выше число, тем более удовлетворены сотрудники. Это хороший показатель для измерения улучшений с течением времени, то есть если компания будет рассматривать этот показатель в динамике, она может увидеть изменения по действиям, которые предпринимает в адрес повышения удовлетворенности своих сотрудников и оценить успех их проведения.

4. Отзывы сотрудников/опросники

Важно задавать сотрудникам вопросы об их мотивации, поскольку мотивация побуждает их быть продуктивными и успешными в своей роли. Сотрудники, которые чувствуют воодушевление и мотивацию к работе в компании и на своей должности, часто выполняют качественную работу, остаются в компании надолго и вносят ценные идеи, которые повышают эффективность работы компании.

Если задавать членам команды вопросы о том, что влияет на их мотивацию на рабочем месте, можно лучше понять, как сделать так, чтобы они чувствовали больше поддержки, ощущали одобрение и вовлеченность, чтобы они продолжали вносить ценный вклад в свою работу. Эти вопросы также будут позволять работникам и их руководителям формировать здоровые, доброжелательные отношения, благодаря которым сотрудник чувствует себя более комфортно и его слышат в компании.

Компания может получить эту информацию путем проведения опросов и напрямую задавая сотрудникам вопросы об удовлетворенности работой, мотивации, или же лучше было бы провести анонимный опрос для того, чтобы узнать их мнение о том, что им в компании нравится и что бы хотелось улучшить, что больше мотивирует на работу.

В опросниках следует предусмотреть возможность открытого ответа, чтобы не ограничивать своих сотрудников в выборе ответа и обосновании своего мнения.

5. Рейтинг Glassdoor.com / американский ресурс

Удовлетворенность сотрудников также оказывает большое влияние на бренд работодателя. Прежде чем работник придет на собеседование или откликнется на заинтересовавшую вакансию первое, что он скорее всего, сделает, это поищет информацию о ней. И тут стоит упомянуть и знать

о том, что одним из самых популярных сайтов на сегодняшний день с отзывами о работодателях, является Glassdoor [11]. Он зарекомендовал себя как ведущий американский сайт в области оценки удовлетворенности сотрудников своей работой. Поэтому внимание к удовлетворенности — не только внутренний приоритет компании, но он также влияет на способность организации привлекать талантливые кадры извне.

Оценки на Glassdoor основаны на отзывах сотрудников по 5-балльной шкале:

- 0,00 — 1,50 Сотрудники “вовсе недовольны”
- 1,51 — 2,50 Сотрудники “недовольны”
- 2,51 — 3,50 Сотрудники говорят, что “все хорошо”
- 3,51 — 4,00 Сотрудники “удовлетворены”
- 4,01 — 5,00 Сотрудники “довольны абсолютно всем”

Glassdoor также использует алгоритм, подчёркивающий последние отзывы, чтобы придать им больший вес. Это делается для того, чтобы дать соискателям самую свежую оценку удовлетворенности работой в компании. Бывшие сотрудники также публикуют свои комментарии о том, каково это — работать в той или иной организации. Низкая удовлетворенность персонала отражается как в количественных, так и в качественных данных, представленных на Glassdoor.

Список литературы

1. Виханский, О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. — 3-изд. — М.: Экономистъ, 2003. — 528 с.: ил.
2. Жданкин, Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ: учебно-практическое пособие / Н.А. Жданкин. — М.: Финпресс, 2010. — С. 272. — (Б-ка «Кадры предприятия». Вып.1);
3. Лукьянова, Н.А. Мотивационный менеджмент: учебное пособие Н.А. Лукьянова — Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2001 — 206 с.
4. Мизелева Г. С., Балакина И. В., Эйдельман Я. Л. Корпоративная культура: взгляд изнутри / Справочник по управлению персоналом. 2004
5. Мотивация персонала в современной организации: учеб. пособие / под общ. ред. С. Ю. Трапицына. — СПб.: Книжный Дом, 2007. — 240 с.
6. https://talenttech.ru/blog/hr-howto/all_about_employee_satisfaction/
7. <https://hreducation.ru/blog/2021/07/04/5-показателей-удовлетворённости-сотр/>
8. <https://hh.ru/article/24983>
9. <https://hh.ru/article/28353>
10. <https://hh.ru/ihrbrand/09648.pdf>
11. <https://www.glassdoor.com/>

Лебедева Полина Сергеевна
студент 4 курса
Московский государственный университет
имени М.В. Ломоносова,
экономический факультет
(г. Москва, РФ)
poljalebedeva@yandex.ru

Никитенко Татьяна Алексеевна
студент 4 курса
Московский государственный университет
имени М.В. Ломоносова,
экономический факультет
(г. Москва, РФ)
niktanya25@gmail.com

Дистанционный формат работы и его влияние на производительность сотрудников в условиях пандемии COVID-19

Удалённая занятость — современный формат работы, особенно актуальный в условиях пандемии COVID-19. Так, в России осенью 2020 года по сравнению с доковидным годом значительно выросла доля трудоспособного населения, работающего удаленно. Многие люди, имеющие возможность работать на дому, находили это удобным и эффективным. Главными преимуществами работы из дома стали: сокращение временных и денежных затрат на транспорт, гибкость рабочего графика (его корректировка под индивидуальные особенности и планы), комфортная обстановка, возможность совмещения проектов. Недостатками выступают социальная изоляция, отсутствие внешнего контроля и управления, отвлечения дома, риск недобросовестности как работника, так и работодателя. Помимо очевидных преимуществ и недостатков нового формата работы его некоторые аспекты могут положительно или отрицательно влиять на производительность сотрудников — показатель, выступающий результатом труда работника, качества рабочего места и управления. В условиях COVID-19 подобные эффекты только усилились, и стали предметом большого количество исследований по теме дистанционного формата работы и его последствий для сотрудников и компаний.

Ключевые слова: производительность труда, дистанционная занятость, удаленный формат работы, благополучие сотрудников

JEL коды: J24, J28

Пандемия COVID-19 значительно повлияла на мировой и, в частности, российский рынок труда: локдаун и другие ковидные ограничения привели к закрытию офисов и вынужденному переходу на удаленную работу многих сотрудников в начале 2020 года. С большой долей вероятности можно утверждать, что изменения, произошедшие в организации труда, будут иметь не только краткосрочные, но и долгосрочные последствия для рынка труда. Так, до 60% работников планируют и после пандемии работать дистанционно или в гибридном формате согласно исследованию BCG [14].

При определении факторов изменения продуктивности помимо таких прочих, как баланс между работой и личной жизнью, эргономика рабочего места, качество коммуникаций с командой значимо выделяются различные показатели психического состояния сотрудника: эмоции, стресс, депрессия, выгорание. По результатам исследования «Риски, связанные с персоналом», проведенного Mercer Marsch Benefits, «96% компаний сообщили, что столкнулись в 2020–2021 гг. с проблемами, связанными с ментальным здоровьем сотрудников» [13]. «Ухудшение ментального благополучия входит в топ-10 рисков, связанных с персоналом во всем мире» [13], поэтому обсуждение и формирование кадровых стратегий по этому вопросу являются ключевыми на данный момент для компаний по всему миру. Вместе с тем в отечественной и зарубежной литературе недостаточно исследовано влияние удалённой работы на производительность труда работника через призму его благополучия.

В своих работах Darja Smite et al и Paul Ralph et al приходят к выводу о том, что продуктивность работников при первой волне пандемии сначала падает, но начинает возвращаться на прежний уровень и даже повышаться во время второй волны. Снижение производительности авторы связывают в основном с ухудшением ментального состояния сотрудников, а повышение с адаптацией. Результаты исследования Oliveira, L. et al. (2021) показывают, что работодатели и сотрудники столкнулись с рядом проблем при переходе на новый формат работы, что выявило неоднозначность в отношении преимуществ дистанционного формата. Также авторы данной работы в заключении дают набор рекомендаций по организации труда в условиях дистанционного формата для работодателей и работников. Согласно исследованию Christoph Pich et al. самоизоляция и пандемия COVID-19 привели к росту депрессии и снижению качества жизни, причём эффект сильнее выражен у молодых людей и женщин. Еще одно исследование Phadnis, S. et al. подтвердило наличие существенного влияния перехода на дистанционный формат работы на благополучие и работоспособность сотрудников.

В декабре 2021 года мы провели несколько глубинных интервью с менеджерами по персоналу российских филиалов международных компаний, чтобы выявить направления изменения производительности и его факторов. Нас интересовал реальный опыт перехода и меры, принимаемые компаниями. Интервью состояло из трех разделов: вопросы, касающиеся производительности труда сотрудников, их физического и психического здоровья. Во всех опрошенных компаниях производительность измерялась на ежемесячной основе. Консалтинговые компании использовали количество часов, которое выставляется клиенту. Был также распространён показатель под названием “performance review”, который основан на опросах руководителей о результатах работы их подчиненных. Менеджеры по персоналу по-разному отвечали на вопрос об изменениях производительности сотрудников в связи с пандемией и переходом на удаленную работу. Снижение производительности было связано с трудностями в самодисциплине, недостаточной технической оснащённостью рабочего места, внешними факторами, отвлекающими от работы, например родственники, домашние обязанности. Такие причины, как увеличение времени индивидуальной работы и более гибкий график, могли бы способствовать повышению производительности. Во время первой изоляции психическое состояние сотрудников ухудшилось и, как следствие, их производительность снизилась. В 2021 году люди привыкли к новой реальности, и ситуация с производительностью постепенно восстановилась. Важно отметить, что модель взаимодействия сотрудников также изменилась. Все встречи стали проводиться онлайн в режиме реального времени и довольно чаще, чем раньше.

Опрашивая менеджеров по персоналу, мы сошлись на мнении, что люди с плохим психическим и физическим состоянием могут напрямую влиять на общую производительность любой компании. Начнем с анализа показателя физического здоровья. Показатель физического здоровья сотрудников в основном измеряется количеством больничных дней и запросов на страхование. В некоторых компаниях прослеживалось увеличение количества и продолжительности больничных отпусков, взятых с начала пандемии. Большинство менеджеров давали рекомендации своим подчиненным по оснащению домашнего офиса и объясняли, что такое эргономика рабочего места. Занятым на дому предоставляется добровольная медицинская страховка, эргономичная офисная мебель, скидки на занятия спортом или посещение тренажерного зала. Поскольку вакцинация — это один из способов избежать проблем с физическим состоянием, она является важной мерой для заботы о физическом здоровье сотрудников. Компании, с которыми мы беседовали, договаривались с ближайшими медицинскими центрами, а также проводили лекции о преимуществах вакцинации.

Проблема же психического здоровья сотрудников является относительно новой для российского корпоративного мира, но она также весьма важна. Все опрошенные компании начали задумываться о внедрении программ по развитию психологического благополучия сотрудников еще до 2019 года, однако пандемия ускорила этот процесс. Был введен ряд мер, направленных на улучшение психологического здоровья сотрудников, например, услуги психолога, еженедельные тренинги, лекции, вебинары от профессионалов, неформальные встречи для поддержания чувства вовлеченности. Очевидно, что измерение психического здоровья сотрудников — довольно сложная задача для менеджеров. Компании провели опросы психического состояния работников, которые показали, что многие сотрудники нуждались в дополнительной психологической помощи во время удаленной работы. Это особенно применимо к первому локдауну (в России их было три). Во время последующих, согласно результатам этих обследований, наблюдалась положительная динамика психического здоровья сотрудников. Мы связываем это с адаптацией компаний и их сотрудников к новой форме работы. Можно заметить, что по результатам интервью наблюдается похожая динамика между изменениями благополучия работников и их производительности.

У некоторых компаний была возможность работать удаленно еще до пандемии, но мало кто ею пользовался, потому что менеджеры не доверяли сотрудникам и не знали, как контролировать их удаленную работу, а сами сотрудники не видели преимуществ перехода. Однако, согласно результатам опросов сотрудников, проведенных после пандемии, и ответам менеджеров по персоналу, большинство компаний предпочитают гибридную форму работы. Такое решение позволит сократить расходы компании за счет сокращения офисных площадей и внедрения “hot desk”, системы организации офиса, при которой рабочих мест меньше, чем сотрудников.

При анализе реальных данных самих сотрудников об их производительности через призму благополучия и ментального состояния получаются схожие результаты, и подтверждаются следующие гипотезы:

1. Домашний офис значительно повлиял на ментальное здоровье, а значит и на производительность работников.
2. Существует взаимосвязь между ментальным здоровьем состоянием сотрудника, а следовательно, продуктивности и демографическими факторами (возраст, семейное положение и наличие детей).
3. Ментальное здоровье и продуктивность работников зависели от периода пандемии. Резкий переход на новый формат работы негативно сказался на производительности работников. С течением времени, привыкнув и адаптировавшись к новой реальности,

сотрудники стали себя ощущать лучше и спокойнее, работая в домашнем офисе, и их продуктивность заметно выросла.

В феврале-марте 2022 года нами было проведено эконометрическое исследование. За показатель благополучия мы взяли самооценку ментального здоровья. Данные для построения модели мы брали из статьи “Страновые различия влияния пандемии COVID-19 на ментальное здоровье: кейс Германии и Великобритании (Knolle, F. et al., 2021)”, где было проведено 4 волны опроса: весной и осенью 2020 года, зимой и весной 2021 года.

Была построена линейная регрессия с помощью метода наименьших квадратов. Взяв за зависимую переменную ментальное состояние индивида, мы задали в качестве регрессоров все остальные переменные, а затем улучшили модель на основании критерия Акаике, получив оптимальный набор регрессоров. Также мы понимаем, что может наблюдаться временной эффект из-за наличия нескольких волн пандемии. Поэтому проведя сравнение моделей со случайными и фиксированными эффектами времени, мы выяснили, что наиболее хорошей с эконометрической точки зрения является модель со случайными эффектами.

$$\begin{aligned} MentalHealfStatus_now_i = & 2,95 (0,33) - 0,10 (0,05) \cdot Work_HomeOffice_i + \\ & + 0,19 (0,09) \cdot WorkReductionHours_i + 0,13 (0,08) \cdot Work_Overtime_i + \\ & + 0,17 (0,03) \cdot Children_atHome_i - 0,10 (0,003) \cdot Exercise_i - \\ & - 0,01 (0,002) \cdot Age_i - 0,26 (0,05) \cdot Highest_education_self_i + \\ & + 0,39 (0,05) \cdot MentalHealfStatus_BeforeCo19_i \end{aligned} \quad (1)$$

Выводы, сделанные при оценке коэффициентов:

- Существует причинно-следственная связь между показателем ментального состояния и форматом работы: при прочих равных условиях средний показатель ментального здоровья на 0,1 лучше у тех респондентов, которые работали удаленно из дома, по сравнению с теми, кто не перешел на дистанционный формат
- В показателе психического здоровья в зависимости от пола статистически значимых различий не существует.
- С увеличением возраста на единицу средний показатель ментального здоровья по выборке улучшается на 0,01.
- Для индивидов с детьми средняя оценка ментального состояния по подвыборке на 0,17 хуже, чем для подвыборки индивидов без детей. Что скорее всего говорит о том, что при наличии детей сохранять баланс между работой и личной жизнью сложнее.

- Когда индивид занимался спортом, на единицу средний показатель психического здоровья улучшался на 0,1. Спорт является эффективным способом борьбы со стрессом.
- Если индивид имеет высшее образование, то средняя оценка ментального состояния по подвыборке на 0,26 лучше, по сравнению с подвыборкой индивидов без высшего образования.

Для более детального исследования мы построили график динамики среднего значения показателя ментального состояния в зависимости от волны опроса для двух групп респондентов (см. Рис.1). На нем прослеживается эффект времени и ужесточения ковидных ограничений во время третьей волны опроса: наблюдается значительное ухудшение среднего значения показателя ментального здоровья для двух групп. В четвертую волну опроса у респондентов, работавших удаленно, отмечается улучшение средней оценки ментального состояния на 0,02 (см. Таблица 1).

Таблица 1

**Среднее значение показателя ментального здоровья
для двух групп респондентов**

	Timepoint 2 (сентябрь — октябрь 2020)	Timepoint 3 (январь — февраль 2021)	Timepoint 4 (май 2021)
Среднее значение показателя ментального здоровья для работавших в удаленном формате	2,995	3,378	3,358
Среднее значение показателя ментального здоровья для работавших в офисе	3,091	3,473	3,374

Источник: составлено авторами.

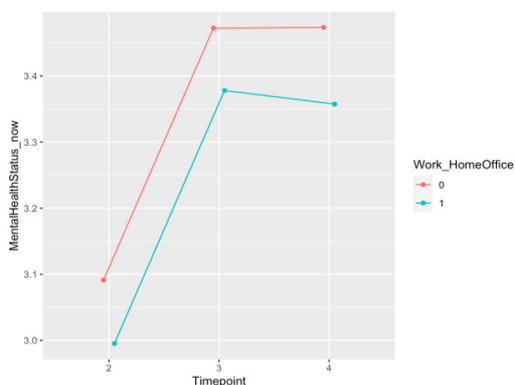


Рис. 1. График динамики среднего значения показателя ментального состояния в зависимости от волны опроса для двух групп респондентов

Источник: составлено авторами

Скорее всего, это обусловлено тем, что люди за время введения ограничений адаптировались к новому формату работы, также часть работодателей начали осознавать проблему психического состояния работников и внедрять стимулирующую политику. Ситуация среди работавших в офисе диаметрально противоположна: с каждой последующей волной ментальное здоровье ухудшалось.

Таким образом, наше эконометрическое исследование было направлено на изучение “эффекта удаленного формата работы” в период пандемии на производительность работников из Германии и Великобритании через фактор ментального здоровья. Мы смогли продемонстрировать, что существует причинно-следственная связь между показателем ментального здоровья респондентов во время пандемии и их форматом работы. При этом отметим, что нам было важно исследовать интересующий нас эффект отдельно для каждого момента времени, чтобы грамотнее его интерпретировать. По сравнению с допандемийным периодом респонденты оценивали свое ментальное состояние хуже. Однако, те, кто работал удаленно из дома и с течением времени привыкли к новому формату работы, лучше приспособились к кризису COVID-19 и стали отмечать улучшение своего психического здоровья и продуктивности, по сравнению с продолжавшими работать в офисе. Все это позволяет нам утверждать, что гипотезы, выдвигаемые выше, подтвердились.

Пандемия COVID-19 привела к распространению удаленной работы в качестве ответа на правительственные меры по ограничению роста заболеваемости населения, что привело к массовому снижению продуктивности во время первого локдауна. Однако по результатам анализа зарубежной и отечественной литературы, проведения глубинных интервью и эконометрического исследования выяснилось, что уровень производительности восстанавливается и даже улучшается при определенных условиях. Важным результатом проведения интервью с менеджерами по персоналу стало то, что гибридный формат работы — самый предпочтительный по мнению сотрудников и работодателей. Если совершенствовать условия работы в удаленном формате, а именно эргономику рабочего места, коммуникации между сотрудниками, учитывать индивидуальные особенности каждого работника (возраст, семейное положение, уровень дохода и образования), следить за здоровьем и физическим состоянием работника, оказывать необходимую поддержку, повышать уровень “счастья” сотрудников, поощряя занятия спортом и танцами, продуктивность будет выше на дистанционном формате, чем в офисе.

Список литературы

1. Anna Stasiuk-Piekarska (2021). The Impact of Remote Work on Human Well-Being, *European Research Studies Journal* Volume XXIV Special Issue 5, 726-741
2. Atte Oksanen, Reetta Oksa, Nina Savela, Eerik Mantere, Iina Savolainen, Markus Kaakinen, COVID-19 crisis and digital stressors at work: A longitudinal study on the Finnish working population, *Computers in Human Behavior*, Volume 122, 2021, 106853, ISSN 0747-5632, <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106853>.
3. Changes in perceived productivity of software engineers during COVID-19 pandemic: The voice of evidence / Smite Darja, Tkalic Anastasiia, B. M. Nils [и др.]. — Текст: непосредственный // *The Journal of Systems & Software*. — 2021. — № 186.
4. Christoph Pieh, Sanja Budimir, Thomas Probst, The effect of age, gender, income, work, and physical activity on mental health during coronavirus disease (COVID-19) lockdown in Austria, *Journal of Psychosomatic Research*, Volume 136, 2020, 110186, ISSN 0022-3999, <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2020.110186>.
5. Daimer S, Mihatsch L, Ronan L, Murray GK and Knolle F (2021) Subjective Impact of the COVID-19 Pandemic on Schizotypy and General Mental Health in Germany and the United Kingdom, for Independent Samples in May and in October 2020. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.667848>
6. How COVID-19 affects software developers and how their organizations can help / P. Ralph, S. Baltes, G. Adisaputri, R. Torkar // *Empirical Software Engineering*. — 2020. — № 25. — С.4927-4961. — Режим доступа: <https://doi.org/10.1007/s10664-020-09875-y>
7. İlhan Ü.D. (2021) A Rapid Implementation of Remote Work as a Strategy in Response to COVID-19: An Examination in Terms of Work-Life Balance. In: Dincer H., Yüksel S. (eds) *Management Strategies to Survive in a Competitive Environment. Contributions to Management Science*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-72288-3_23
8. Knolle, F., Ronan, L. & Murray, G.K. The impact of the COVID-19 pandemic on mental health in the general population: a comparison between Germany and the UK. *BMC Psychol* 9, 60 (2021). <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00565-y>
9. Macaulay, Campbell, and, Gretchen What Covid-19 Has Done to Our Well-Being, in 12 Charts / Campbell, and, Gretchen Macaulay. — Текст : электронный // *Harvard Business Review* : [сайт]. — URL: <https://hbr.org/2021/02/what-covid-19-has-done-to-our-well-being-in-12-charts> (дата обращения: 24.03.2022)
10. Phadnis , S., Sengupta , S., & Chakraborty , A. (2021). Work From Home, Mental Health and Employee Needs: A pilot study in selected information technology organizations in India. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 16(3), 103-110. <https://doi.org/10.24083/apjhm.v16i3.977>

11. Weitzer, J., Papantoniou, K., Seidel, S. et al. Working from home, quality of life, and perceived productivity during the first 50-day COVID-19 mitigation measures in Austria: a cross-sectional study. *Int Arch Occup Environ Health* 94, 1823–1837 (2021). <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01692-0>
12. YÜCEOL, N. et al. (2021) ‘The Impact of Work-Life Balance on Mental Well-Being of Remote Working Generation Y Academicians Due to the Covid-19 Pandemic in Turkey’, *Marmara University Journal of Economic & Administrative Sciences*, 43(2), pp. 266–284.
13. Ментальное здоровье Корпоративные практики поддержки ментального здоровья сотрудников в России. Совместное исследование с компанией Inbalansy.. — Текст: электронный // Marsh : [сайт]. — URL: <https://www.marsh.com/ru/ru/services/employee-health-benefits/insights/mental-health.html> (дата обращения: 25.03.2022).
14. Decoding Global Ways of Working // BCG URL: <https://www.bcg.com/press/31march2021-global-talent-market-research-working-partially-remote-post-pandemic>

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Участниками Двенадцатого и Тринадцатого международных межвузовских круглых столов выдвинут и поддержан следующий ряд общих выводов и рекомендаций:

- Политика России в области регулирования сферы труда и занятости населения должна:

- базироваться на основополагающих принципах Российской концепции социального государства и Концепции МОТ «Достойный труд»;

- в полном объёме учитывать реальность перехода экономики страны от традиционной системы занятости к ее состоянию, обусловленному усилением воздействия экономической неопределенности, санкций, возможностью пандемий, а также резким расширением масштабов нестандартных форм занятости и трудовых отношений;

- строиться в соответствии с новыми объективными условиями, а именно: влияние цифровизации, необходимость глубоких институциональных преобразований, усиливающуюся значимость социокультурной составляющей, а также реальные и глубокие изменения регионального и отраслевого многообразия страны, особо акцентируя усилия по изучению сферы труда в новых регионах России, районе Арктики и сельском хозяйстве.

- Преобразования в сфере труда и социально-трудовых отношений следует осуществлять в едином комплексе и при устойчивом сотрудничестве между государством и представителями работников, работодателей, гражданского общества, научного сообщества, образовательных учреждений и других заинтересованных сторон. Важнейшей задачей является необходимость актуализации нормативно-правовой базы Российской Федерации в области труда и социально-трудовых отношений и ее информационного обеспечения, позволяющих существенно улучшить социально-трудовые отношения на предприятиях, рабочих местах, в регионах, городах и в стране в целом.

К числу актуальнейших проблем для своих дальнейших научных исследований участники Двенадцатого и Тринадцатого международных межвузовских круглых столов отнесли следующие.

1. На макроэкономическом уровне функционирования рынка труда:

- в условиях реализации политики импортозамещения и обеспечения продовольственной безопасности России, цифровизации экономики к сфере труда сельского хозяйства предъявляются особые требования, а именно направленность политики на развитие человеческого капитала. Модель развития человеческого капитала должна быть основана на принципах эндогенности с опорой на внутренние ресурсы социо-эколого-экономической системы сельских территорий и равноправное партнерство государства, науки и бизнеса.

- с учетом масштабов самозанятости и ее распространения в России очевидна необходимость дальнейшего развития комплекса законодательных мер о самозанятости, определяющих правовой статус, права и гарантии самозанятых, а также определяющее непосредственно само понятие самозанятость.

- под влиянием цифровизации, автоматизации, технических разработок и в целом Индустрии 4.0, современный мир труда развивается с возрастающим уровнем сложности и динамизма, а именно: различные формы онлайн-работы (облачная работа, краудворк, гигворк), структурно-профессиональные разрывы на рынке труда и др. Необходима их идентификация, изучение и разработка методов регулирования.

- в России уже существуют успешные практики цифровизации общественных и трудовых отношений, которые позволяют гражданам более удобно получать государственные услуги и предоставлять отчетность о своей деятельности. Однако уровень проникновения ИКТ в экономику еще не столь высок, поэтому важно исследовать проблему потенциала для дальнейшего развития цифрового взаимодействия государства, бизнеса и граждан.

2. Проблемы занятости на региональном уровне, наиболее важные среди которых:

- внедрение клиентоориентированности в работу службы занятости населения регионов и страны в целом является трансформационным подходом к работе с гражданами, ищущими работу, для решения их жизненных ситуаций, простого и быстрого снятия проблем, проактивного информирования о новых возможностях, возникающих в сфере занятости. Данная проблема как объект научного исследования изучается, по нашему мнению, недостаточно.

- цифровизация рабочих процессов упрощает труд сотрудников органов государственной власти и помогает населению регионов быстрее получить результат, а количество граждан, использующих портал Госуслуги, с каждым годом только растет. Однако эффективность этой системы пока недостаточно исследована.

- трудовой потенциал Донецкой Народной Республики как нового региона Российской Федерации, требует фундаментальных и масштабных исследований. Традиционно, трудовые ресурсы этого региона отличаются высокой трудоспособностью, мобильностью и адаптационными качествами, а также способностью к саморазвитию, что позволит гармонично и эффективно влиться в российский рынок труда. Однако, особенности современного положения актуализирует следующие проблемы: безработица, психологическое напряжение населения, трудоустройство выпускников, гендерная дискриминация и др.

- экономическое развитие Арктических регионов России — один из факторов формирования устойчивости рынка труда и снижения безработицы. В этой связи приоритетом в научных исследованиях должны стать ориентиры государственной политики, направленные на повышение заинтересованности молодежи в работе на предприятиях, в организациях и учреждениях Арктической зоны и в получении образования и квалификаций, требуемых местными арктическими экономиками.

3. В сфере внутрифирменных социально-трудовых отношений:

- в сфере управления персоналом произошли значительные перемены, которые должны быть объектом разносторонних междисциплинарных исследований, а именно: соотношение меры автоматизации HR-процессов и пространства/направления работы HR-специалиста как реального человека. В связи с этим необходимо совершенствование профессиональных стандартов для данной категории работников.

— высокой научной значимостью обладает проблематика разработки бренда работодателя, поскольку он нацелен не только на привлечение новых сотрудников, но и оказывает влияние на более глобальные процессы компании, снижая издержки, повышая удовлетворенность сотрудников и продуктивность компании и развивая инновационные процессы компании.

- продвижение HR-бренда компании достаточно традиционный предмет для изучения, но в настоящее время актуализирована проблема методов решения данной задачи. Важно выявлять наиболее эффективные методы, их внедрение, применение и сочетание на практике.

- очень важной остается научная проблема понимания того, как удовлетворенность сотрудников влияет на их мотивацию и как можно контролировать эти процессы с точки зрения менеджмента. Ее важность усиливается теми сложными и разнонаправленными изменениями, происходящими на современном рынке труда и в социально-трудовых отношениях.

- проблема COVID-19 и изменений форм занятости — довольно популярная научная проблема. Однако наиболее интересным направлением исследований является сравнительный анализ традиционных и новых форм занятости. Дело в том, что углублённый анализ показывает, что при прочих равных условиях, гибридный формат работы является самым предпочтительным, поскольку если совершенствовать условия работы в удалённом формате, а именно эргономику рабочего места, коммуникации между сотрудниками, учитывать индивидуальные особенности каждого работника (возраст, семейное положение, уровень дохода и образования), следить за здоровьем и физическим состоянием работника, оказывать необходимую поддержку, повышать уровень “счастья” сотрудников, поощряя занятия спортом и танцами, продуктивность будет выше на дистанционном формате, чем в офисе.

Кроме того, молодые исследователи считают для себя необходимым:

- осуществлять систематический мониторинг и анализ рынка труда и новых форм занятости в России;

- проводить и далее на регулярной основе активный обмен мнениями по остроактуальным научным и практическим вопросам развития социально-трудовой сферы России в рамках международного круглого стола «Российский рынок труда глазами молодых ученых» по Программе Фестиваля науки МГУ им. М.В. Ломоносова;

- содействовать подготовке специалистов в соответствии с требованиями цифровизации экономики и потребностями современного рынка труда в РФ;

- осуществлять активную деятельность по совершенствованию трудового законодательства РФ, приводить в соответствие нормативно-правовую базу в области социально-трудовой сферы с учетом современных реалий российского рынка труда;

- выявлять, изучать и популяризировать наиболее эффективные практики управления человеческими ресурсами в российских и зарубежных компаниях и организациях;

В целях эффективного решения вышеназванного круга научных и практических задач, участники Двенадцатого и Тринадцатого международных межвузовских круглых столов приняли решение:

- Развивать научные исследования студентов, аспирантов, молодых научных сотрудников и преподавателей, направленные на изучение, анализ и прогнозирование развития рынка труда и трудовых отношений как на макро-, так и на микроуровнях.
- Поддерживать далее традиции проведения ежегодных международных межвузовских молодежных научных форумов в целях

обмена научными идеями, результатами авторских исследований, передачи практического опыта, проведения дискуссий по актуальным научным проблемам совершенствования социально-трудовой сферы, обсуждения различных подходов отечественных и зарубежных ведущих ученых и практиков.

Электронное издание сетевого распространения

XVI и XVII ФЕСТИВАЛИ НАУКИ МГУ имени М.В. ЛОМОНОСОВА

**Сборник научных статей по материалам Двенадцатого и Тринадцатого
Международных межвузовских круглых столов «Российский рынок труда
глазами молодых ученых»**

Под редакцией Т.О. Разумовой, Р.П. Колосовой, М.В. Артамоновой

Оригинал-макет — А. В. Плотников
Оформление обложки — А. В. Плотников.

Опубликовано 18.04.2023.

ЭФ МГУ имени М. В. Ломоносова; www.econ.msu.ru; +7 (495) 939-17-15

ISBN 978-5-907690-14-1



9 785907 690141