

О.Б. Иваненко, Л.Р. Хайрулина, А.И. Ковалев
АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЦИФРОВОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В статье рассматриваются актуальные вопросы, связанные с основными тенденциями в области управления цифровой занятостью. Актуальность исследования цифровой занятости определяется тем фактом, что под воздействием изменений в глобальной экономике, структурных и технологических сдвигов, цифровизации трудовой деятельности, демографических и других факторов за последнее десятилетие кардинально увеличиваются ее масштабы. В статье, на основании выделенных критериев, дается определение цифровой занятости, рассматриваются и анализируются факторы ее распространения на российском рынке труда. В соответствии с выявленными возможностями и угрозами цифровой занятости для участников рынка труда, предлагается модель управления данным видом занятости. Объектом исследования явилась цифровая занятость. Предметом исследования выступили социально-экономические аспекты управления цифровой занятостью. Целью работы является изучение актуальных аспектов управления цифровой занятостью, особенностей ее распространения в Российской Федерации, выявление возможностей и рисков, а также выработка инструментов, направленных на реализацию ее преимуществ и мер по профилактике негативных проявлений. К используемым методам относятся общенаучные: анализ источников литературы, обобщение и систематизация информации, а также специальные методы: SWOT-анализ, статистические группировки и другие. Результатом исследования является выявление возможностей и препятствий развития цифровой занятости на уровне субъектов рынка труда (работника, работодателя, государства), а также разработка модели ее управления, позволяющая включить цифровую занятость в сферу трудовых отношений с учетом достижения баланса интересов всех ее участников. Результаты исследования могут быть применены организациями, специалистами в области трудовых отношений, а также государственными органами власти в процессе совершенствования прогнозной и аналитической деятельности с целью повышения адаптации участников российского рынка труда к меняющимся условиям развития экономики в эпоху цифровизации.

Ключевые слова: управление, цифровая занятость; нестандартные виды занятости, участники рынка труда, цифровая экономика

Глобальные структурные изменения, происходящие в экономике на протяжении последних 20 лет, обусловленные внедрением цифровых технологий, связанные с трансформацией и модернизацией экономических процессов, стали условием изменений и в сфере занятости. Меняются спрос и предложение на рынке труда, содержание и организация трудовых отношений, растет качество и возможности образования, изменяются требования к навыкам и умениям работника. Работа становится более автономной, мобильной, а выполнение трудовых функций связывают с овладением многих компетенций, приоритетными из которых становятся lifelong learning, blended learning и digital literacy. Возникшие при этом тенденции в трудовой сфере, выступают драйвером трансформации форм занятости от традиционных к нестандартным. Результатом становится возникновение и все большее распространения гибких форм занятости.

Происходит формирование нового вида занятости – цифрового, распространяющегося в глобальном измерении, отличительным признаком

которого становится удаленность от основного места работы и цифровой формат общения с работодателем [5]. Профессиональная деятельность не ассоциируется с конкретным работодателем и привязанностью к определенному виду и месту труда, а сравнивается с какой-либо сферой деятельности и воспринимается как вторичная [3]. Под воздействием цифровых технологий все больше высококвалифицированных программистов, специалистов в области рекламы, маркетологов, бухгалтеров, врачей, педагогов, административных и управленческих работников переходят на удаленную работу.

Вместе с тем, несмотря на многообразие исследований по раскрытию сущности, видов, актуальных направлений эволюции нестандартной занятости, следует отметить отсутствие общепринятого определения цифровой занятости. В связи с этим выделим ряд критериев, позволяющих отнести трудовые отношения к категории цифровой занятости:

1) Использование цифровых технологий для организации процесса труда. Глобальным трендом последних лет стал рост числа сотрудников,

перешедших на удаленную работу. Этому значительно поспособствовало развитие цифровых торговых площадок, офисов, трудовых цифровых платформ. В результате развития *digital*-технологий ожидается появление новых отраслей, инновационных бизнес-моделей [1].

2) Цифровая мобильность участников рынка труда. Гибкий график работы, свободный выбор заказов, относительная автономность, возможность работать из любого места, позволяет работнику самостоятельно строить свою карьеру и трудовую жизнь. Сотрудники получают возможности сочетать несколько видов работ и типов занятости, работать на несколько компаний. С другой стороны, работодатели получают возможность быстрого привлечения высококвалифицированных кадров, расширение границ найма.

3) Взаимодействие участников трудовых отношений через цифровые платформы. На смену иерархической организации труда приходит интеграция интересов участников на основе цифровых платформ, где благодаря виртуальному доступу к совместной деятельности возможно интегрировать множество организаций и, выстраивая отраслевые цепочки, создавать современные экосистемы [4].

4) Результатом цифровой занятости является создание цифрового продукта. Благодаря инфраструктурам данных, товар и услуга могут быть виртуальными, и цифровая занятость может быть реализована не только в ИТ-сфере. Области ее применения может стать деятельность, в которой происходит создание цифрового продукта и управление цифровыми бизнес-процессами: онлайн-образование, цифровой маркетинг, финансовая деятельность в цифровом формате, цифровая торговля и т.д.

Таким образом, цифровую занятость можно определить как одну из форм нестандартной занятости, основанной на использовании цифровых технологий организации труда и цифровой мобильности субъектов трудовых отношений, обеспечивающих достижение баланса интересов всех ее участников (работников, работодателей, государства) в плане трудовой и производственной деятельности, и результатом которой является создание цифрового продукта.

Широкое развитие и распространение системы цифровой занятости населения обусловлено воздействием разнообразных факторов, наиболее существенным из которых, по мнению авторов, выступают следующие:

Во-первых, изменение структуры и технологии производства. Высокая скорость распространения достижений НТП обуславливает преобразование как сферы производства, так и сферы потребления. Проблемы дефицита ресурсов и изменения климата

планеты также влияют на трансформацию системы организации труда: ликвидируются отрасли с высоким индексом энергопотребления и низкой эффективностью, а цифровые информационные технологии повсеместно проникают в сферу жизнеобеспечения. Внедрение новых технологий в работу фирм, таких как 3D-печать и аддитивные технологии, искусственный интеллект, облачные сервисы и вычисления, оказали влияние на сокращение рабочих мест, заменяя виды работ, выполняемые людьми, на задачи, осуществляемые машинами. В условиях цифровой мобильности можно обойтись без офиса, работая дома, на территории клиентов или выезжая на конференции и выставки.

В свою очередь изменения происходят и на уровне работодателей. Согласно проведенного в 2020 году опроса 11% компаний благодаря цифровой занятости сократили площадь офисного пространства, а 3% компаний полностью отказались от офисов и прекратили аренду [7]. Увеличивается процент использования веб-сайтов (за последние 9 лет на 23,4%) [2]. Увеличиваются нормативы труда, стандартный график работы трансформируется в режим «работы по требованию» в любое время суток. Цифровизация зачастую обуславливает компактность рабочего места и его можно переносить куда угодно.

Таким образом, цифровизация изменяет занятость трудового населения в сторону ее адаптации за счет возникновения новых форм занятости, в том числе цифровых.

Во-вторых, цифровизация трудовой сферы. Форсированное распространение цифровых технологий модернизирует все трудовые процессы: цифровизация организации труда – появление цифровых офисов, организация найма труда через цифровые платформы, организация деятельности цифровых торговых площадок; замещение человеческого труда цифровыми технологиями; развитие цифровой мобильности участников трудового процесса (перемещение работника за пределы офиса, страны, изменение местоположений компаний). Все это трансформирует структуру рынка труда, формируют спрос на дистанционную цифровую занятость и цифровую форму взаимодействия, дает возможность по-новому осуществлять процесс организации труда и производства в традиционных секторах экономики, находить новые методы организации работы в неустойчивых условиях внешней среды.

В-третьих, изменение требований к профессиональным навыкам и качествам сотрудников. Внедрение цифровизации в трудовую сферу обуславливают высокие требования к цифровым и другим навыкам, такими как: творчество, гибкость и быстрота обучения, способность к выстраиванию эффективных

межличностных отношений, стрессоустойчивость. Как подчеркивает И. Краус, из-за изменений в содержании трудовой деятельности в виртуальной экономике основным результатом труда становится создание знаний, основные требования к навыкам работников лежат в плоскости использования новых [цифровых] технологий, основу управления составляют управление проектами, самореализация работников, межкультурный менеджмент [8]. В то же время необходимо отметить, что цифровизация трудовой сферы влияет и на личные качества индивида. Труд трансформируется в средство самореализации и самовыражения, люди стремятся к путешествиям, познанию нового. В связи с этим традиционная форма занятости постепенно уступает место цифровой.

В-четвертых, изменения в глобальной экономике. С одной стороны, формирование глобальной экономики способствует нивелированию многих барьеров и трудовые ресурсы становятся более мобильными, что обуславливает распространение цифровой занятости. С другой стороны фактором ускорения трансформационных процессов в трудовой сфере выступают глобальные угрозы. На сегодняшний момент таким драйвером является эпидемия COVID-19. В результате синергетического эффекта четвертой промышленной революции и мирового кризиса, связанного с пандемией, цифровизация трудовых отношений совершила «новый рывок» в связи с масштабным

переходом к занятости в цифровом формате, провоцируя резкий рост рабочих мест в условиях «work-from-home». Для собственников бизнеса такой формат занятости стал одной из возможностей обеспечения частичной дееспособности бизнеса и минимизации потерь. Кроме того, в условиях спада экономики цифровую занятость можно рассматривать как действенный фактор снижения себестоимости продукции путем сокращения расходов на аренду, содержание помещений, оплату коммунальных платежей наряду с сокращением социальных выплат работникам.

По результатам опроса представителей российских (69%) и международных (31%) компаний, осуществляющих свою деятельность на территории РФ, 60% респондентов заявили о возможности удаленной работы для сотрудников еще до начала пандемии (COVID-19). При этом удаленный формат работы предполагал возможность брать home-office: несколько раз в год (15%), один раз в месяц (7%), один раз в неделю (8%). 31% респондентов указали, что по договоренности и желанию всегда имелась возможность работать удаленно из дома. У 40% респондентов возможность удаленной работы отсутствовала.

В декабре 2020 года в той или иной форме удаленно трудились 53% респондентов (рисунок 1) [7].



Рис. 1. Структура удаленной занятости в РФ в декабре 2020 г.

45% респондентов утверждают, что с переходом на удаленный режим работы стало больше, объясняя тем, что из дома сложнее вести все процессы (22%), чтобы добиться желаемого результата необходимо больше работать (13%), перераспределением функционала в результате увольнения части сотрудников (10%). 49% респондентов считают, что объем работы не

изменился. И только 6% утверждают, что работы стало меньше.

41% работодателей отмечают, что с переходом на удаленный формат работы эффективность сотрудников осталась на прежнем уровне. Значительное снижение эффективности отмечает 10% респондентов (рисунок 2) [7].



Рис. 2. Изменение эффективности деятельности сотрудников в связи с переходом на удаленную занятость

Несомненно, здесь перечислены только основные факторы, определяющие траекторию развития цифровой занятости. Тем не менее, их анализ позволяет сделать вывод о возможностях и

угрозах развития цифровой занятости на уровне отдельного работника, работодателя и государства (табл. 1).

Таблица 1.

Возможности и угрозы цифровой занятости

Субъекты рынка труда		
Работники	Работодатели	Государство
Возможности		
Гибкий режим рабочего времени	Гибкая организационная структура	Снижение уровня безработицы
Оптимизация соотношения рабочего и свободного времени	Подбор квалифицированных кадров	Новые рабочие места
Мотивация к повышению эффективности труда и саморазвитию	Совершенствование потребительских характеристик товара	Повышение мобильности рабочей силы
Снижение географических барьеров входа на рынок труда	Найм сотрудников, живущих в других регионах, странах	Развитие цифровой занятости для лиц с ОВЗ, инвалидов, женщин
Расширение возможностей для лиц с ОВЗ, инвалидов, женщин	Выход на международные рынки	Обеспечение доходами различных групп населения
Сокращение разрыва и рост доходов между центром и периферией	Сокращение транзакционных и производственных издержек	Выравнивание доходов населения между центром и периферией
Экономия средств на расходы, связанные с посещением фирмы	Экономия затрат на организацию рабочего места	Создание современного рынка труда
Угрозы		
Нечеткий статус занятости	Использование трудовых отношений без юридического оформления	Риски долгосрочной безработицы
Конкуренция за рабочие места	Низкая мотивация работников	Разрушение традиционных видов занятости
Потеря социальной идентичности, недостаток коммуникаций, повышение психических и эмоциональных рисков	Низкие барьеры входа на рынок труда для работников	Риски разрушения общественных связей
Размывание границ между личной и трудовой жизнью	Несоответствие навыков и квалификации работников запросам	Сложность контроля, регулирования и защиты прав работников
Риски невыплаты заработной платы	Отсутствие прямого контроля за качеством труда	Снижение социальной защищенности работников
Нарушение социальных гарантий	Поляризация рабочих мест	Несовершенство институтов занятости
Экономия на текущем потреблении в пользу будущего	Снижение стимулов к инвестициям в человеческий капитал	Потери обязательных взносов в бюджет и внебюджетные фонды

Источник: составлено авторами

Таким образом, приведенная классификация обуславливает необходимость разработки модели управления, включающей совокупность мер, направленных на реализацию преимуществ цифровой занятости и мер по профилактике ее негативных проявлений на уровне всех субъектов рынка труда: работника, работодателя и государства.

На уровне работника для повышения его адаптации к современным условиям рынка труда предлагаем постоянно актуализировать умения и навыки, повышать уровень квалификации. Наряду с профессиональными, необходимо формирование коммуникативных, информационных и цифровых навыков и умений. Такие компетенции должны наращаться постепенно, начиная со школы и совершенствоваться в течение всей жизни (lifelong learning). На элементарном уровне работник должен уметь пользоваться компьютером, мобильными устройствами, работать с приложениями и программным обеспечением, использовать сеть интернет. Он должен быть готов к саморегулированию своей работы, контролю ее результатов и уровню оплаты через ранжирование предложений со стороны рынка труда.

На уровне работодателя цифровизация занятости требует построения эффективной системы управления, позволяющей менеджменту компании контролировать удаленное выполнение задач и процессов, осуществлять online-связь с сотрудниками. Также стоит задача по обновлению цифровых компетенций и профессиональных навыков сотрудников. Фирмам необходимо организовать взаимодействие с системой образования в области проведения обучения по цифровым технологиям, оптимизации курсов по получению цифровых компетенций. В целях поддержки мотивации работников, работающих удаленно рекомендуется использовать передовой опыт проведения регулярных онлайн-встреч с топ-менеджментом компании, организовывать офлайн-встречи – апдейты с руководителем и командой, предоставлять программы психологической помощи онлайн, организовывать флешмобы в социальных сетях, организовывать онлайн-доски почета [7]. В целях поддержания лояльности персонала необходимо держать его

в курсе того, что происходит в компании, информировать людей о предстоящих изменениях. Не надо забывать о значимости материальной мотивации сотрудников. Конкурентная зарплата обеспечивает удержание работников, которые в условиях цифровой занятости склонны к проявлению более высокой мобильности и готовности сменить работодателя. В настоящий момент большинство работодателей (59 %) не видят необходимости компенсировать издержки сотрудников при удаленном формате работы [7]. Необходимо компенсировать затраты на интернет и электроэнергию, предоставлять или компенсировать затраты на рабочую технику и организацию рабочего места.

На уровне государства исходя из вышеперечисленных тенденций назревает необходимость его вмешательства в целях более активного регулирования цифрового рынка труда. Обязательным условием повышения эффективности государственного управления является вмешательство в процессы формирования, использования и развития цифрового трудового потенциала страны [6]. Управление цифровой занятостью должно быть направлено на развитие цифрового трудового потенциала страны и поддержку занятых в цифровой форме. Приоритетными мерами должны стать: совершенствование трудового законодательства в части нормативной регламентации занятости в цифровой форме, механизмов ее социальной защиты; разработка политики занятости, обеспечивающей структуру занятости, отвечающую современным реалиям рынка труда; развитие системы профессионально подготовки и переподготовки кадров по освоению востребованных навыков в цифровой экономике; разработка программ поддержки по стимулированию создания дополнительных цифровых рабочих мест.

По мнению авторов, реализация предложенной модели управления цифровой занятостью должна обеспечить включение цифровой занятости в сферу трудовых отношений с учетом достижения баланса интересов всех ее участников, что в свою очередь будет способствовать повышению адаптации участников российского рынка труда к условиям развития экономики в эпоху цифровизации.

Библиографический список

1. Аранжин, В. В. Глобальные тренды и тенденции в области занятости / В. В. Аранжин. – Текст : непосредственный // Экономика труда. – 2019. – Т. 6. – № 4. – С. 1353 – 1371.
2. Иваненко, О. Б. Тенденции цифровизации экономики России / О. Б. Иваненко, А. О. Степанова, А. И. Ковалев. – Текст : непосредственный // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2021. – Т. 10. – № 2. – С. 60 – 66.

3. Кройтор, С. Новые модели бизнеса и нетрадиционные формы занятости в условиях цифровой трансформации: взгляд социолога / С. Кройтор. – Текст : непосредственный // Общество и экономика. – 2019. – № 3. – С. 136 – 154.
4. Нехода, Е. В. Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху / Е. В. Нехода, Ли Пань. – Текст : непосредственный // Экономика труда. – 2021. – Т. 8. – № 9. – С. 897 – 916.
5. Харченко, В. С. Образ жизни российских фрилансеров: социологический анализ / В.С. Харченко. – Текст : непосредственный // Социологические исследования. – 2014. – № 4. – С. 54 – 63.
6. Хайрулина, Л. Р. Управление развитием трудовых ресурсов регионов в условиях цифровизации экономики / Л.Р. Хайрулина. – Текст : непосредственный // От синергии знаний к синергии бизнеса: Цифровая трансформация. Сборник статей и тезисов докладов VII международной научно-практической конференции студентов, магистрантов и преподавателей. Омский филиал НЧОУВО «Московский финансово-промышленный университет «Синергия». – Омск: Издательский центр «КАН», 2020. – С. 276 – 284.
7. Обзор рынка труда и заработных плат в России 2020. – URL: <https://www.nes.ru/files/mif/main/Hays-Annual-Salary-Guide-Russia-2020.pdf> (дата обращения: 05.01.22). – Текст : электронный.
8. Krause, I. Coworking Space: A Window to the Future of Work? / I. Krause. – Text : unmediated // Foresight and STI Governance. – 2019. – № 13(2). – p. 52 – 60.

References

1. Aranzhin, V.V. *Global'nye trendy i tendencii v oblasti zanyatosti* [Global employment trends and tendencies] // Russian Journal of Labor Economics. – 2019. – Т. 6. – № 4. – P. 1353 – 1371. – Text : unmediated.
2. Ivanenko, O. B. Stepanova, A. O., Kovalev, A. I. *Tendencii cifrovizacii ekonomiki Rossii* [Digitalization trends of Russian economy] // Vestnik Sibirskogo instituta biznesa i informacionnyh tehnologij. – 2021. – Т. 10. – № 2. – P. 60 – 66. – Text : unmediated.
3. Krojtor, S. *Novye modeli biznesa i netradicionnye formy zanyatosti v usloviyah cifrovoj transformacii: vzglyad sociologa* [New business models and non-standard forms of employment in conditions of digital transformation: sociologist's perspective] // Society and Economy. – 2019. – № 3. – P. 136 – 154. – Text : unmediated.
4. Nekhoda, E. V. *Transformaciya rynka truda i zanyatosti v cifrovuyu epohu* [Transformation of the labour market and employment in the digital age] // Russian Journal of Labor Economics. – 2021. – Т. 8. – № 9. – P. 897 – 916. – Text : unmediated.
5. Harchenko, V. S. *Obraz zhizni rossijskih frilanserov: sociologicheskij analiz* [The way of life of Russian freelancers: sociological analysis] // Sociological Studies. – 2014. – № 4. – P. 54 – 63. – Text : unmediated.
6. Hajrulina, L. R. *Upravlenie razvitiem trudovyh resursov regionov v usloviyah cifrovizacii ekonomiki* [Management of labor resources development in the regions of Russia in the conditions of digitalization of the economy] // Ot sinergii znanij k sinergii biznesa: Cifrovaya transformaciya. Sbornik statej i tezisev dokladov VII mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii studentov, magistrantov i prepodavatelej. Omskij filial NCHOUVO «Moskovskij finansovo-promyshlennyj universitet «Sinergiya». – Omsk: Izdatel'skij centr «KAN», 2020. – P. 276 – 284. – Text : unmediated.
7. *Obzor rynka truda i zarabotnyh plat v Rossii 2020* [Overview of the labor market and wages in Russia 2020]. – URL: <https://www.nes.ru/files/mif/main/Hays-Annual-Salary-Guide-Russia-2020.pdf> (data obrashcheniya: 05.01.22). – Text: electronic.
8. Krause, I. Coworking Space: A Window to the Future of Work? / I. Krause. – Text : unmediated // Foresight and STI Governance. – 2019. – № 13(2). – p. 52 – 60.

TOPICAL ASPECTS OF DIGITAL EMPLOYMENT MANAGEMENT IN RUSSIAN FEDERATION

Olesya B. Ivanenko

PhD (Economics), Associate professor, Financial University under the Government of the Russian Federation, Omsk Branch

Lyudmila R. Khayrulina

PhD (Economics), Senior teacher, Financial University under the Government of the Russian Federation, Omsk Branch

Alexandr I. Kovalev,

Leading Researcher, Financial University under the Government of the Russian Federation, Omsk Branch

Abstract. The article describes topical issues related to the main trends in digital employment management. The relevance of the study is determined by the increase of digital employment under the influence of changes in the global economy, structural and technological shifts, digitalization of labor activity, demographic and other factors. The authors

of the article give a definition of digital employment, they consider and analyze the factors of the spread of digital employment in the Russian labor market. The model for digital employment management is proposed in accordance with the identified opportunities and threats at the labor market. The object of the study is digital employment. The subject of the study is the socio-economic aspects of digital employment management. The aim of the work is to study the topical aspects digital employment management, the features of its spread in the Russian Federation, identifying opportunities and risks, as well as developing tools aimed at realizing its benefits and measures to prevent negative manifestations. The authors used general scientific methods: analysis of literature, generalization and systematization of the information, as well as special research methods: SWOT analysis, statistical groupings, and others. The result of the study is the identification of the opportunities and obstacles for the development of digital employment at the level of labor market entities (employee, employer, state), as well as the development of a model for its management, which allows including digital employment in the sphere of labor relations, taking into account the achievement of a balance of interests of all its participants. The results of the study can be applied by organizations, specialists in the field of labor relations, as well as state authorities and other interested economic entities in the process of improving forecasting and analytical activities in order to increase the adaptation of participants in the Russian labor market to the changing conditions of economic development in the era of digitalization.

Keywords: management, digital employment; non-standard types of employment, labor market participants, digital economy

Сведения об авторах:

Иваненко Олеся Борисовна, кандидат экономических наук, доцент ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (Омский филиал) (644099, Российская Федерация, г. Омск, ул. Партизанская, д.6, e-mail: OBIvanenko@fa.ru)

Хайрулина Людмила Руслановна, кандидат экономических наук, старший преподаватель ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (Омский филиал) (644099, Российская Федерация, г. Омск, ул. Партизанская, д.6, e-mail: LRHairulina@fa.ru)

Ковалев Александр Иванович, доктор экономических наук, профессор, ведущий научный сотрудник ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (Омский филиал) (644099, Российская Федерация, г. Омск, ул. Партизанская, д.6, e-mail: ak3345@mail.ru)

Статья поступила в редакцию 18.01.2022 г.