Симонова А.А. [1], Пить В.В. [1,2]
[1] ООО Научно-технический центр «Перспектива», Тюмень, Россия
[2] Тюменский государственный университет, Тюмень, Россия

Удаленная работа как новая реальность организации труда: анализ открытых данных интернет-медиа Тюменской области в постковидный период

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Симонова А.А., Пить В.В. Удаленная работа как новая реальность организации труда: анализ открытых данных интернет-медиа Тюменской области в постковидный период // Креативная экономика. – 2021. – Том 15. – № 6. – С. 2471–2484. doi: 10.18334/ce.15.6.112252

АННОТАЦИЯ:

В статье рассматриваются перспективы и актуальность вопросов удаленной занятости. Представлена методика мониторинга интернет-медиа и блогосферы по сбору и анализу данных об удаленной занятости в Тюменской области в период ее наиболее активного распространения (продолжающейся пандемии Covid-19). Изучаются вопросы методической возможности выявления востребованности в сфере дистанционной занятости молодых специалистов и высококвалифицированных работников. Описываются перспективы проведения мониторинговых исследований удаленной занятости в интернет-медиа. Представлены результаты поискового исследования новостных сообщений, посвященных удаленной работе в медиасфере, а также результаты анализа баз данных вакансий портала по поиску работы.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: удаленная работа, дистанционная работа, молодые специалисты, организация труда, высококвалифицированные специалисты, интернет-медиа, российская экономика

ФИНАНСИРОВАНИЕ:

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и Тюменской области в рамках научного проекта № 20-410-720004.

ОБ АВТОРАХ

Симонова Анна Александровна, начальник отдела социологических исследований НТЦ «Перспектива» (cfi-soc@yandex.ru)

Пить Виктор Викторович, директор НТЦ «Перспектива»; н.с. научно-учебной лаборатории исследований рынка труда ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», кандидат экономических наук (pit-v@yandex.ru)

издательство КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА

Simonova A.A. [1], **Pit V.V.** [1,2]
[1] Scientific and Technical Center "Perspektiva", LLC, Russia
[2] Tyumen State University, Russia

ISSN 1994-6929

Remote work as a new reality of labour organization: analysis of open data of the Internet media of the Tyumen region in the post-crisis period

CITE AS:

Simonova A.A., Pit V.V. (2021) Udalennaya rabota kak novaya realnost organizatsii truda: analiz otkrytyh dannyh internet-media Tyumenskoy oblasti v postkovidnyy period [Remote work as a new reality of labour organization: analysis of open data of the Internet media of the Tyumen region in the post-crisis period]. *Kreativnaya ekonomika. 15*. (6). – 2471–2484. doi: 10.18334/ce.15.6.112252

ABSTRACT:

The prospects and relevance of issues of remote employment are analyzed in the article. A methodology for monitoring Internet media and the blogosphere for collecting and analyzing data on remote employment in the Tyumen region during the period of its most active spread, such as the ongoing COVID-19 pandemic, is presented. The issues of the methodological possibility of identifying the demand in the field of remote employment for young specialists and highly qualified workers are being studied. The perspectives of monitoring studies of remote employment in Internet media are described. The article presents the results of a search study of news reports on remote work in the media sphere, as well as the results of an analysis of the vacancy databases of the job search portal.

KEYWORDS: remote work, distance work, young specialists, labour organization, highly qualified specialists, Internet media, Russian economy

ACKNOWLEDGMENTS:

The study was carried out with the financial support of the RFBR and the Tyumen Region in the framework of the scientific project No. 20-410-720004.

JEL Classification: J21, J22, J24

Received: 31.05.2021 / **Published:** 30.06.2021
© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Simonova A.A. (cfi-soc@yandex.ru)

Введение

Новые вызовы, с которыми столкнулась российская экономика в 2020 году в связи с пандемией COVID-19, в значительной степени повлияли на деятельность многих компаний и организацию труда. В условиях новой реальности многим сферам пришлось оперативно трансформировать существующую и устоявшуюся систему организации труда. В первую очередь, с учетом вводимых экономических и социальных ограничений, многие компании были вынуждены осуществить перевод в удаленный (дистанционный) формат работы большого числа офисных сотрудников. Очевидно, что активные процессы цифровизации и развития информационно-коммуникационных технологий создали возможность такого перехода, однако нельзя говорить о том, что переход оказался для российской экономики простым и быстрым. Большинство работодателей столкнулись при организации данного процесса со значительными трудностями организационного, технического, финансового, характера. А сотрудникам в данных условиях пришлось адаптироваться к новой организации труда и новому формату коммуникации с коллегами и руководителями. С одной стороны, большинство экономических процессов, связанных с работой компаний в период пандемии, рассматриваются как негативные, кризисные. С другой, в функционирование компаний внедряются многие новые инструменты работы, позволяющие повысить оперативность и эффективность как внутренней и внешней коммуникации, так и деятельности компании в целом. Среди положительных факторов можно отметить экономию на аренде помещений, сокращение расходов на коммунальные услуги (электроэнергия, теплоэнергия и т.д.), экономию ресурсов на проезд к месту работы и обратно (временных и материальных), сокращение расходов на командировки. Помимо этого, активное использование формата видео- и аудиосовещаний, коммуникаций в мессенджерах позволяет в некотором роде более оперативно и просто решать ряд рабочих задач. Значимым моментом здесь также видится расширение возможностей привлечения к работе высококвалифицированных специалистов, в том числе из других населенных пунктов и регионов.

Тематика, посвященная удаленным формам занятости, видится весьма актуальной в структуре современной экономики, активной цифровизации рабочих процессов. Более широкое распространение дистанционная форма занятости получает фактически лишь в последние 1–2 года, но при этом развитие такой формы организации занятости оказывает все возрастающее влияние на рынок труда. Оценка перспектив развития такого направления

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

организации труда, в том числе с точки зрения привлечения к такой форме занятости высококвалифицированных и молодых специалистов, видится актуальной задачей экономической науки [1] *(Shulgina, Vertakova, Maltseva, Plotnikov, 2020)*.

В настоящий момент теоретическая научная база, связанная с темой удаленной (дистанционной) работы, крайне мала и мало представлена в экономической литературе, особенно отечественной. Некоторые аспекты дистанционной работы затрагивали в своих трудах российские экономисты С.А. Дятлов [5] *(Dyatlov, 2018)*, В.Л. Иноземцев [6] *(Inozemtsev, Antipov, 1995)*, В.П. Колесова [7] *(Dyatlov, Kolesov, Tolstopyatenko, 2001)*, И.С. Мелюхин [8] *(Melyukhin, 1999)*, И.А. Стрелец [9] *(Strelets, 2003)*, А.В. Толстопятенко [7] *(Dyatlov, Kolesov, Tolstopyatenko, 2001)*. Однако общая направленность данных работ в значительной степени посвящена развитию информационной экономики и влиянию на экономику телекоммуникационных технологий [2] *(Milyutina, 2016)*.

В западной экономической науке вопросам удаленной работы уделяется несколько больше внимания. Ряд зарубежных экономистов затрагивают в своих работах анализ удаленных форм занятости: В. Бриджес [12], М. Кастельс [13] *(Castetis, 1996)*, Х. Мюрлис, А. Причард [15] *(Pritchard, Murlis, 1992)*, Д. Тапскотт [16] *(Tapscott, 1996)*, Дж. Ховард [14] *(Howard, 1995)*, Дж. Ван дер Шпигель [17] *(Van der Spiegel, 1995)*.

Видится важным и значимым создать не только теоретическую, но и качественную эмпирическую базу исследований, посвященных удаленной работе. Однако анализ показывает, что большинство научных статей, вышедших за последний год, посвящены, как правило, плюсам и минусам перехода компаний на удаленную работу и специфику организации удаленных рабочих мест и мало затрагивают другие стороны данной сферы. С целью актуализации проблематики и разработки методологии в 2021 году при финансовой поддержке РФФИ и Тюменской области в рамках научного проекта № ⊠20-410-720004 был начат первый этап крупного исследовательского проекта, посвященного удаленной занятости. Цель исследования – анализ тенденций цифровизации занятости и перехода на удаленную работу в Тюменской области в период после пандемии Covid-19.

Структура удаленной занятости в Тюменской области

С целью достижения цели исследования был проведен мониторинг интернет-медиа и блогосферы по сбору и анализу данных об удаленной занятости в Тюменской области в период ее наиболее активного распространения (про-

должающейся пандемии Covid-19), в том числе по выявлению востребованности в сфере дистанционной занятости молодых специалистов и высококвалифицированных работников.

Для поиска информации об удаленной работе в медиапространстве использовалось два подхода. Первый, ручной поиск, производился в поисковых системах «Яндекс» и Google. Поиск производился в 4 этапа по ключевым запросам: дистанционная занятость Тюменская область, дистанционная работа Тюменская область, удаленная работа Тюменская область, удаленка Тюменская область. В базу попадали все выданные материалы при поиске по запросу страницы. Второй, автоматический машинный поиск, производился в специализированной системе мониторинга и анализа СМИ и социальных сетей в режиме реального времени также в 4 этапа. На каждом из этапов задавался один из ключевых запросов: дистанционная занятость, дистанционная работа, удаленная работа, удаленка. Помимо этого, задавался региональный признак (Тюменская область) и период поиска (01.01.2020 – 07.04.2021). Далее выгружалась база в формате Excel, содержащая все новости и сообщения по ключевому запросу за указанный период. База вручную просматривалась на предмет наличия новостей с привязкой к молодым специалистам и высококвалифицированным специалистам, для отметки данного параметра были добавлены дополнительные поля в базу данных.

Статистика поиска информации в автоматическом режиме по ключевым запросам в контексте упоминания в связке упоминаний молодежи / молодых специалистов и упоминаний высококвалифицированных специалистов / занятых с высшим образованием оказывается незначительной. В среднем 10 упоминаний молодых специалистов или высококвалифицированных специалистов с высшим образованием из 1500 сообщений.

Эмоциональный окрас новостных сообщений поиска, как правило, нейтральный (100 сообщений) или положительный (45 сообщений). Сообщений с негативной оценкой найдено всего 5. Значимой привязки эмоционального окраса новостных сообщений к какому-либо конкретному периоду (месяцу) не наблюдается. К примеру, в феврале 2020 года отмечались сообщения, в которых указывалось, что самая заметная положительная динамика числа вакансий с возможностью удаленной работы за год зарегистрирована в Тюмени (почти на 42%). В апреле 2020 года преобладали сообщения о дополнительных мерах поддержки предпринимателей в Тюменской области и о росте средней заработной платы на удаленке на 10%. В июне 2020 г. отмечаются сообщения об эффективности работы региональных и государственных учреждений в дистанционном режиме, о наличии вакансий по удаленной

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

работе. В июле 2020 г. фигурировали сообщения о запуске в Тюмени портала по поиску работы для фриланса, удаленной работы. С октября по декабрь 2020 г. преобладали новостные сообщения об эффективности работы муниципальных учреждений в удаленном формате. В январе 2021 года в позитивном ключе публиковались новостные сообщения о росте удаленных вакансий, о дистанционной помощи тюменских центров занятости в поиске работы.

Негативный эмоциональный окрас связан в большинстве случаев с сообщениями о переводе на дистанционную работу в связи с выявлением очагов коронавируса, о росте жертв коронавируса. Отмечается также, что в Тюмени снижается показатель откликов на удаленные вакансии в сравнении с другими городами, где, напротив, фиксируется рост откликов. При этом прямой связи негативных эмоций и работы в удаленном формате не выявлено.

Позитивные реакции отмечаются на сообщения о росте количества вакансий с возможностью удаленной работы в Тюменской области; о мерах поддержки предпринимательства в регионе; о возможностях поиска работы в период пандемии; об эффективности работы удаленно муниципальных и государственных учреждений и центров занятости; об информации о правах работников на удаленной работе; о помощи в трудоустройстве в период пандемии; о рейтинге самых высокооплачиваемых вакансий в регионе.

Анализ новостных сообщений о молодежи, молодых специалистах, в связке с удаленной работой, позволяет выделить несколько смысловых контекстов.

1. Создание регионального портала для молодежи (18–30 лет) по поиску удаленной работы. Данное сообщение рассматривается в позитивном ключе, так как создание подобного портала может помочь молодым специалистам в поиске работы в формате фриланса. Однако сама новость представляет из себя обычное информационное сообщение, без каких-либо оценочных характеристик. Комментарии от пользователей к данной новости отсутствуют.

2. Активный поиск работодателями сотрудников на удаленную работу. В сообщении говорится о росте числа вакансий на удаленную работу, молодые специалисты упоминаются в контексте того, что подобные вакансии зачастую рассчитаны на сотрудников без опыта работы, студентов, начинающих специалистов. Сообщение носит статистический характер и рассказывает о том, какие специальности востребованы, что требуется от соискателя на удаленную работу. Комментарии от пользователей к данной новости отсутствуют.

3. Трудовые ожидания студентов. Новостное сообщение носит статистический характер и подготовлено специалистами портала hh.ru. В сообщении рассматриваются наиболее популярные среди студентов специальности,

сферы занятости, предпочитаемый тип занятости (20% студентов интересуются удаленной работой), средняя ожидаемая зарплата (27 тыс. рублей). Отмечается, что по статистике за 2020 год, студенты ведут себя на рынке труда активнее большинства (47% хотя бы раз самостоятельно откликались на вакансию).

4. В Тюмени самые активные молодые соискатели в РФ. В данном новостном сообщении Российской газеты отмечается, что молодые тюменцы по итогам 2020 г. стали самыми активными соискателями в России, доля резюме, которыми они откликались на предлагаемые вакансии, составила 42,8%. Далее в статье приводятся уже общие данные об уровнях заработной платы в различных сферах в Тюменской области, раскрываются трудности, с которыми столкнулись работодатели, соискатели и рекрутеры в период пандемии коронавируса. Отмечается, что в Тюменской области за прошедший год в два раза увеличилось число вакансий для работников на удаленке, что связано с пандемией коронавируса. В регионе за прошедший год удалось ввести систему стажировок для выпускников и молодых специалистов. Помимо этого указывалось, что региональный Департамент труда и занятости населения готов открыть еще 1500 временных мест, в том числе в сотрудничестве с местными вузами, для молодых соискателей без опыта работы.

Анализ показывает, что упоминания молодых специалистов в контексте удаленной работы связаны только с последствиями ограничительных мер, связанных с коронавирусом и регулирующих работу предприятий: увеличение числа вакансий по удаленной работе и повышение интереса молодежи к удаленной работе.

Анализ новостных сообщений о высококвалифицированных специалистах и специалистах с высшим образованием демонстрирует, что в контексте удаленной работы они упоминаются лишь при описании рынка труда Тюменской области в период пандемии и наиболее востребованных профессий в регионе, а также в информационных сообщениях о заболевании коронавирусом преподавателей (в том числе профессоров) тюменских вузов.

В одном из сообщений приводилась статистика по трудоустройству тюменцев: здесь отмечалось, что среди наиболее востребованных профессий в регионе выделяются высококвалифицированные специалисты строительной отрасли (главный инженер проекта, инженер-проектировщик, технолог), а также о том, что в банке вакансий региональных органов службы занятости представлены и вакансии для работы в дистанционном режиме.

Также в новостных сообщениях представлены данные о том, что работодатели стали активнее искать сотрудников на удаленный график. Здесь, говоря

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

о высококвалифицированных специалистах, отмечается, что самую высокую зарплату на «удаленке» (80 тыс. рублей) обещают разработчику мобильных приложений с опытом работы от трех лет.

В новостных сообщениях представлена и информация о самых высокооплачиваемых вакансиях в Тюменской области. Так, наибольшую заработную плату работодатели готовы предложить таким специалистам, как специалист по тендерам, Golang-разработчик, программист JavaScript, разработчик мобильных приложений, детский психолог, инженер-проектировщик, дизайнер интерьеров. Данные представлены экспертами сервиса «Работа.ру» за февраль 2021 года.

В еще одном новостном сообщении рассматривается влияние пандемии коронавируса на рынок труда в Тюменской области. Здесь рассматриваются вопросы увеличения уровня безработицы. Отмечается, что большинство безработных в регионе – это люди, занятые в торговле, разнорабочие (2,5 тыс.), подсобные рабочие (3,5 тыс.), администраторы (2,6 тыс.), специалисты (2,2 тыс.), и менеджеры (2,1 тыс.). Также указывается, что с началом пандемии коронавируса все больше работодателей стали предлагать соискателям работу в удаленном формате, к июлю 2020 года на порталах по поиску работы появились достаточно разнообразные вакансии с дистанционным форматом занятости.

В целом контент-анализ новостных сообщений показывает, что упоминания молодых специалистов и высококвалифицированных специалистов в контексте удаленной работы не носят существенного характера, а скорее упоминаются в единичных случаях в общем описании ситуации на региональном рынке труда Тюменской области в связи с пандемией коронавируса.

В ходе мониторинга дополнительно проводился контент-анализ базы вакансий Тюменской области на портале hh.ru. Отмечается, что среди 14 444 вакансий с предложениями о работе в различных сферах доля вакансий с удаленным форматом работы не превышает 4–5%. При этом чаще всего удаленный режим работы предлагается в сферах продаж, рекрутинга персонала, маркетинга и информационных технологий, IT. Требования к кандидатам на удаленную работу в большинстве случаев невысокие: минимальный стаж работы, среднее специальное или высшее образование. Зачастую работодатели, размещающие подобные вакансии, готовы рассмотреть кандидатов без опыта работы, начинающих свою карьеру специалистов или студентов старших курсов или фрилансеров без официального трудоустройства. Предлагаемая средняя заработная плата составляет 20 000–30 000 рублей.

Спрос на высококвалифицированных специалистов в вакансиях по удаленной работе характеризуется как низкий.

В целом замечено, что несмотря на то, что доля вакансий, предлагающих удаленную работу в Тюменской области, по сравнению с периодом до пандемии возросла на 1–2%, большинство работодателей все еще предпочитают классические формы организации труда с присутствием сотрудника в офисе.

Проведенный мониторинг позволяет говорить, что за последний год, в связи с введением определенных ограничений на период пандемии, тематика дистанционного режима работы затрагивалась в региональных интернет-медиа достаточно часто. При этом, как правило, информационные сообщения описывают действующие в Тюменской области меры профилактики распространения коронавирусной инфекции и носят нейтральный характер.

Тематику информационных сообщений в интернет-медиа, касающихся удаленной занятости и дистанционного режима работы, можно разделить на следующие подгруппы:

– меры профилактики распространения коронавирусной инфекции: сообщения в контексте перевода работников предприятий на дистанционную работу, организации удаленных рабочих мест, рекомендаций органов власти и т.д.;

– советы по организации и самоорганизации сотрудников, находящихся на удаленке, по менеджменту организации в условиях дистанционной работы и т.д.;

– адаптация отдельных сфер бизнеса к удаленке (спортивные клубы, агентства недвижимости и т.д.);

– меры поддержки предпринимательства и некоммерческого сектора;

– волонтерские и благотворительные акции;

– новые вызовы и возможности, связанные с пандемией;

– отклик соискателей на удаленные вакансии;

– изменение уровня оплаты труда;

– правовая информация для работников и работодателей;

– работа в штатном режиме (об организациях, которых не задела пандемия);

– информационные технологии, помогающие организовать работу удаленно.

По итогам поискового интернет-исследования не удалось собрать достаточно данных непосредственно о предпочтениях высококвалифицированных специалистов и молодых работников, занятых на удаленной работе.

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

Также важно отметить ограничения поискового исследования, с которыми столкнулись специалисты:

1) поисковые системы («Яндекс» и Google) находят сообщения по заголовкам, а не по содержанию, поэтому абсолютным большинством результатов запросов стали сайты вакансий и их «зеркала». В редких случаях – ссылки на новости, в заголовках которых фигурировали ключевые запросы;

2) кроме того, поисковые системы не имеют географических фильтров, поэтому запрос приходится делать с указанием региона или населенного пункта, что значительно сужает возможности поиска;

3) использование баз автоматического машинного поиска специализированной системы мониторинга и анализа СМИ, напротив, связано с крайне большим количеством информационных сообщений, большая часть которых не имеет отношения к теме исследования, но попадает в результативные значения из-за наличия на сайтах слов ключевых запросов, находящихся за пределами самого информационного сообщения;

4) наиболее существенное ограничение – невозможность выделить группы высококвалифицированных и молодых специалистов, находящихся на дистанционной занятости, так как сообщения по большей части имеют обобщенный новостной характер.

Заключение

Мониторинг позволил сделать несколько исследовательских выводов. Вероятно, в дальнейшем было бы целесообразно рассмотреть возможность предварительного составления списка интернет-сайтов для поиска и анализа контента на заданную тематику. Также в качестве предложения по выявлению предпочтений в сфере занятости молодых специалистов и занятых на удаленной работе высококвалифицированных работников рекомендовалось дополнить исследование очными качественными методами (глубинное интервью или фокус-группа с целевыми аудиториями (работодатели, высококвалифицированные специалисты, представители СМИ, представители порталов по поиску работы, HR-специалисты)). Кроме того, результативным видится использование статистики кадровых служб и агентств, центров занятости населения (о количестве удаленных вакансий, зарплатных предложениях, доле откликов и т.д.). Эффективным видится использование официальных статистических данных Росстата и профильных порталов, посвященных трудоустройству и рынку труда, о предпочтениях в размере заработной платы, типе занятости, регионе занятости и т.д. Также качественные данные можно получить, применяя стандартные методы проведения глубинных интервью

на базе профильных региональных сообществ в соцсетях (сообщества молодежи, сообщества по трудоустройству, повышению квалификации, сообщества, посвященные рынку труда, сообщества крупнейших работодателей региона и т.д.), где участниками интервью будут выступать молодые специалисты и высококвалифицированные работники. В ходе интервью можно будет глубоко проработать различные грани объекта исследования: есть ли опыт удаленной работы, с какими проблемами столкнулись на удаленной работе, каковы предпочтения в работе и в оплате труда, особенности процесса адаптации к удаленной работе и т.д. Для сбора количественных данных, общей статистики в этих же сообществах можно проводить простые опросы с возможностью выбора варианта ответа. При этом важно учитывать, что, по статистике, чаще оставляют комментарии пользователи, недовольные ситуацией.

Использование автоматических систем мониторинга и анализа СМИ и социальных сетей в режиме реального времени с точки зрения сбора и обработки большого количества данных, представленных в пространстве интернет-медиа, – эффективный инструмент, позволяющий оценить информационный фон блогосферы и количество значимых с точки зрения исследовательских задач сообщений. Данный инструмент позволяет сказать о незначительном объеме сообщений, связанных с изучаемой темой.

Очевидно, что изучаемая тема в контексте мониторинга интернет-медиа и блогосферы по сбору и анализу данных об удаленной занятости в Тюменской области в период ее наиболее активного распространения (продолжающейся пандемии Covid-19), в том числе по выявлению востребованности в сфере дистанционной занятости молодых специалистов и высококвалифицированных работников, а также их предпочтений, в настоящий момент является весьма перспективной и актуальной. В данный момент тема еще малоизучена, что дает значительные перспективы получения новых теоретических и эмпирических данных, нового исследовательского опыта, которые в дальнейшем могут дать большое пространство для разработки новых методик, инструментов в сфере регулирования и повышения эффективности удаленной работы.

ИСТОЧНИКИ:

1. Шульгина Ю.В., Вертакова Ю.В., Мальцева И.Ф., Плотников В.А. Трансформация организации труда и социально-трудового мониторинга в условиях перехода на удаленную работу // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. – 2020. – № 11. – с. 97-102.

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

2. Милютина В.О. Развитие дистанционных форм занятости в современной мировой экономике // Финансы, деньги, инвестиции. – 2016. – № 3 (59). – с. 29-32.
3. Орлов В.Б., Бураншина Е.И. Удаленная работа как новая реализация трудовых отношений: анализ факторов предрасположенности к удаленной работе // Вестник Югорского государственного университета. – 2014. – № 4 (35). – с. 40–46.
4. Сергеева И.И., Степанова М.А., Бабак А.Ю., Дутиков А.Е. Некоторые аспекты организации удаленной работы персонала в условиях пандемии // Экономическая среда. – 2021. – № 1(35). – с. 47-52.
5. Дятлов С.А. Сетевая занятость и сетевая безработица в цифровой экономике // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2018. – № 4. – с. 145-152.
6. Иноземцев В. Л., Антипов А.И. К теории постэкономической общественной формации. / тексты 1986-1991 г. – М. : Таурус, 1995. – 332 с.
7. Дятлов С.А., Колесов В.П., Толстопятенко А.В. Информационно-сетевая экономика в XXI веке. – М.:, 2001. – 527 с.
8. Мелюхин И. С. Информационное общество: истоки, проблемы, тенденции развития. – М.: Изд-во Моск. Ун-та, 1999. – 308 с.
9. Стрелец И.А. Новая экономика и информационные технологии. / ФГУП Полиграф. ресурсы. – М.: Экзамен, 2003. – 254 с.
10. Пряжникова О.Н. Удаленная работа и ее экономические и социальные последствия // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. – 2020. – № 2. – с. 114-118.
11. Конобевцев Ф.Д., Лаас Н.И., Гурова Е.В., Романова И.А. Удаленная работа: технологии и опыт организации // Вестник университета. – 2019. – № 7. – с. 9-17.
12. Bridges W. Jobshift. How to prosper in a workplace without jobs. Reading. – M.A. – New York: McGraw-Hill. – 1994 p.
13. Castetis M. The Information Age: Economy, Society and Culftire. – Oxford: Blackwell, 1996.
14. Howard A. The Changing Nature of Work. - San Francisco: Jossey-Bass, 1995.
15. Pritchard D., Murlis H. Jobs, roles and people, the new world of job evaluation. – London: Nicholas Brcaley Publishing, 1992.
16. Tapscott D. The Digital Economy, Promise and peril in the age of network editnelligence. – New York; McGraw-Hill, 1996.
17. Van der Spiegel J. New information Technologies and changes in work. / In: A. Howard (Ed), The Changing Nature of Work. – San Francisco: Jossey-Bass, 1995.

REFERENCES:

Bridges W. *Jobshift. How to prosper in a workplace without jobs. Reading* (0).

Castetis M. (1996). *The Information Age: Economy, Society and Culftire*

Dyatlov S.A. (2018). *Setevaya zanyatost i setevaya bezrabotitsa v tsifrovoy ekonomike* [Network employment and network unemployment in the digital economy]. *Economics and management: problems, solutions (Ekonomika i upravleniye: problemy, resheniya nauchno-prakticheskiy zhurnal)*. (4). 145-152. (in Russian).

Dyatlov S.A., Kolesov V. P.,Tolstopyatenko A.V. (2001). *Informatsionno-setevaya ekonomika v XXI veke* [Information and network economy in the 21st century] (in Russian).

Howard A. (1995). *The Changing Nature of Work*

Inozemtsev V. L., Antipov A.I. (1995). *K teorii postekonomicheskoy obshchestvennoy formatsii* [On the theory of post-economic social formation] (in Russian).

Konobevtsev F.D., Laas N.I., Gurova E.V., Romanova I.A. (2019). *Udalennaya rabota: tekhnologii i opyt organizatsii* [Remote work: technologies and experience of the organization]. *Vestnik Universiteta*. (7). 9-17. (in Russian).

Melyukhin I. S. (1999). *Informatsionnoe obshchestvo: istoki, problemy, tendentsii razvitiya* [Information society: origins, problems, development trends] (in Russian).

Milyutina V.O. (2016). *Razvitie distantsionnyh form zanyatosti v sovremennoy mirovoy ekonomike* [The development of remote forms of employment in today's global economy]. *Finance, money, investments*. (3 (59)). 29-32. (in Russian).

Orlov V.B., Buranshina E.I. (2014). *Udalennaya rabota kak novaya realizatsiya trudovyh otnosheniy: analiz faktorov predraspolozhennosti k udalennoy rabote* [Remote work as the new reality of labor relations: analysis of factors predisposing to telework]. *Bulletin of the YugraSU*. (4 (35)). 40–46. (in Russian).

Pritchard D., Murlis H. (1992). *Jobs, roles and people, the new world of job evaluation*

Pryazhnikova O.N. (2020). *Udalennaya rabota i ee ekonomicheskie i sotsialnye posledstviya* [Remote work and its economic and social consequences]. *Sotsialnye i gumanitarnye nauki. Otechestvennaya i zarubezhnaya literatura*. (2). 114-118. (in Russian).

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

Sergeeva I.I., Stepanova M.A., Babak A.Yu., Dutikov A.E. (2021). *Nekotorye aspekty organizatsii udalennoy raboty personala v usloviyakh pandemii* [Some organization aspects of the personnel online work under conditions of the pandemic]. *Ekonomicheskaya sreda*. (1(35)). 47-52. (in Russian).

Shulgina Yu.V., Vertakova Yu.V., Maltseva I.F., Plotnikov V.A. (2020). *Transformatsiya organizatsii truda i sotsialno-trudovogo monitoringa v usloviyakh perekhoda na udalennuyu rabotu* [Transformation of the labour organization and social and labor monitoring in the conditions of the transition to remote work]. *Sovremennaya nauka: aktualnye problemy teorii i praktiki. Seriya: Ekonomika i pravo*. (11). 97-102. (in Russian).

Strelets I.A. (2003). *Novaya ekonomika i informatsionnye tekhnologii* [New economy and information technologies] (in Russian).

Tapscott D. (1996). *The Digital Economy, Promise and peril in the age of network editnelligence*

Van der Spiegel J. (1995). *New information Technologies and changes in work*