

РОССИЙСКОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО
Том 19 • Номер 4 • апрель 2018
ISSN 1994-6937
Russian Journal of Entrepreneurship

издательство
Креативная экономика

Деструктивные эффекты иллюзорности рынка труда, возникающие при воздействии информационно-коммуникационных технологий на процесс подбора персонала.
Часть первая: описание вакансий на онлайн-платформе

Косенко И.В.[1]

[1] Южный институт менеджмента, Краснодар, Россия

АННОТАЦИЯ:

Дано определение «эффекта иллюзорности рынка труда». Обозначена необходимость учитывать скорость технологических изменений для управления занятостью, ростом экономики с учетом всеобъемлющего влияния цифровых технологий. Рассмотрены понятия должностных обязанностей, компетенций, компетентности, профессиональных стандартов как части контента описания вакансии. Приведены примеры новых навыков для офисного работника и технической специальности, сформированных в ответ на изменения в ИКТ, повсеместную цифровизацию экономики. Описаны условия и факторы, влияющие на контент реально существующей вакансии, размещаемой на онлайн-платформе. Показано, что использование заимствованной модели компетенций, квалификационный уровень исполнителей, работающих над контентом вакансии, размер выделенного на подбор персонала бюджета и эффективность использования бюджета, требования государственных органов в части трудового законодательства, охраны труда и рекламирование вакансии создают «эффект иллюзорности» в отображении вакансии. Отмечено разнонаправленное воздействие ИКТ на состояние «иллюзорности» рынка труда.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: эффект иллюзорности, подбор персонала (рекрутинг), рынок труда, цифровая экономика, описание вакансии.

Destructive illusory labor market effects arising from the impact of information and communication technologies on the recruitment process. Part one: online job description

Kosenko I.V.[1]

[1] Southern Institute of Management, Russia

Введение

Воздействие информационно-коммуникационных технологий на процесс подбора персонала преобразует рынок труда, что, в частности, сказывается на вакантных позициях. На уровне организации наличие вакантной позиции означает, что есть потребность в персонале, обладающем определенным уровнем компетенций и компетентности. Пока организация не наймет и не адаптирует сотрудника к трудовым

функциям в конкретной организационной системе, коммерческие организации несут скрытые или явные потери прибыли, упущенную выгоду. Именно по этой причине значение качества работы HR-служб (служб по работе с персоналом) в вопросах подбора персонала приобретает стратегический характер в условиях информационного общества.

Необходимо принимать во внимание влияние фактора безработицы. По мнению ряда исследователей, российский рынок труда демонстрирует особую модель, в рамках которой кризисные и конъюнктурные изменения в экономике страны находят свое отражение в уровне доходов на рынке труда, а не в уровне занятости: сокращение на 1 процентный пункт (п. п.) ВВП соответствовало снижению в кризисные 2008–2009 годы на 0,25 п. п. сокращения занятости, а в 2015–2016 – примерно на 0,13 п. п. сокращения занятости. [8]. Сокращение уровня доходов даже у трудоустроенных работников ведет к падению уровня потребления в экономике и ее стагнации. Наличие работы, обеспечивающей уровень дохода, достаточный для воспроизводства человеческого капитала у конкретного индивида, влияет и на социальную напряженность в обществе. Развитие *информационно-коммуникационных технологий* (ИКТ) влияет на процессы эффективного трудоустройства индивида, подбор организацией сотрудников с необходимой компетенцией.

ABSTRACT:

We define "illusory labor market effects"and show the need to take into account the speed of technological change for employment management, economic growth, with considering the comprehensive impact of digital technology. We study the concepts of job responsibilities, competencies, competence, professional standards, as part of the job description content. We give examples of new skills for the office worker and technical specialty, created in response to changes in ICT, the widespread digitalization of the economy. We describe conditions and factors affecting the content of a real-life vacancy posted on the website. We show that the use of the borrowed competency model, the qualification level of the contractors working on the vacancy content, the volume of the budget for recruitment, the efficiency of budget use, the requirements of the state bodies in terms of labor legislation, labor protection and vacancy advertisements create the "illusory effect" in the display of the vacancy. We note that the multidirectional impact of ICT on the "illusory" status of the labor market.

KEYWORDS: illusory effect, recruitment , labor market, digital economy, job description

JEL Classification: J20, J23, M50, M51, M55 **Received: 03.04.2018 / Published: 30.04.2018**

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Kosenko I.V. (innastarikova@mail.ru)

CITATION:

Kosenko I.V. (2018) Destruktivnye effekty illyuzornosti rynka truda, voznikayuschie pri vozdeystvii informatsionno-kommunikatsionnyh tekhnologiy na protsess podbora personala. Chast pervaya: opisanie vakansiy na onlayn platforme [Destructive illusory labor market effects arising from the impact of information and communication technologies on the recruitment process. Part one: online job description]. Rossiyskoe predprinimatelstvo. 19. (4). – 1345-1356. doi: 10.18334/rp.19.4.39031

Непонимание разнонаправленности процессов, происходящих в экономике под влиянием ИКТ, приводит к усилению эффекта «цифрового неравенства» и потерям индивидуумов, социальных групп и экономик. Субъекты, которые имеют ограниченный доступ к современным средствам коммуникации (интернету, телефонной связи (мобильной и стационарной), радио, телевидению), уже на более глубоком уровне априори ограничены в доступе к системам и методам управления современными средствами коммуникации. Они не могут использовать ИКТ для управления в экономических и социальных системах, оказывать влияние на поведение человека под воздействием ИКТ, адекватно отвечать вызовам цифровой экономики. В связи с этим необходимо раскрыть специфические эффекты иллюзорности рынка труда, возникающие в результате воздействия ИКТ на рынок труда и оказывающие существенное влияние на эффективность подбора персонала (закрытие вакансий), уровень безработицы на рынке труда.

Проявление «эффекта иллюзорности рынка» в процесс подбора персонала

«Эффект иллюзорности рынка» (далее «иллюзорность рынка труда») – это результат искажения информации о действительном состоянии рынка труда, воспринимаемый субъектами рынка как новая реальность. «Эффект иллюзорности рынка» формируется на основе субъективного мнения и активной деятельности многих «агентов» рынка, подбора персонала путем агрегации множественных мнений о вакансии (основные функции и условия найма) и требованиях к кандидатам на данную вакансию, путем взаимодействия информации о мнениях агентов рынка посредством ИКТ.

К «экономическим агентам» рынка подбора персонала относятся сотрудники HR-службы; менеджеры, под чьим руководством будет работать потенциальный сотрудник; руководители, курирующие процесс подбора в организации; компании-конкуренты, имеющие схожие или точно такие же вакансии; кадровые агентства, работающие над закрытием похожих или идентичных вакансий). На рисунке 1 представлено графическое изображение «эффекта иллюзорности рынка», сформированное в процессе подбора персонала.

Рассмотрим «эффект иллюзорности рынка» труда как результат влияния ИКТ на встречные процессы в процедуре подбора персонала: создание (описание) вакансии и

ОБ АВТОРЕ:

Косенко Инна Викторовна, аспирантка кафедры экономики (innastarikova@mail.ru)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Косенко И.В. Деструктивные эффекты иллюзорности рынка труда, возникающие при воздействии информационно-коммуникационных технологий на процесс подбора персонала. Часть первая: описание вакансий на онлайн платформе // Российское предпринимательство. – 2018. – Том 19. – № 4. – С. 1345-1356. doi: 10.18334/rp.19.4.39031

создание (описание) резюме кандидата на электронных платформах по подбору персонала.

Создание (описание) вакансии на онлайн-платформе.

Описание вакансии в компании выполняет конкретный индивид (это может быть рекрутер или потенциальный руководитель сотрудника, чье место вакантно). Появление вакансии связано с увольнением ранее работавшего сотрудника либо с определенной проблемой (задачи или набора функций), решение каковой способствует достижению результата организации.

Если функция ранее выполнялась в компании и была описана в должностной инструкции, регламентах, других локальных нормативных актах, то информация о вакансии (что конкретно должен делать сотрудник в данной должностной позиции или общая область функционирования сотрудника) будет взята из вышеозначенных документов.

В ситуации, когда в организации возникают новые проблемы (задачи или наборы функций), ранее не стоявшие в этой организации, или в принципе совершенно новые трудовые функции для всех организаций на рынке, возникающие как ответ на развитие технологий, новых продуктов, глобальное изменение внешней среды организации, описание вакансии будет носить прогнозный (плановый) характер.

Воздействие ИКТ носит глобальный, разноуровневый и проникающий в различные сферы характер: от развития сектора информационных технологий, телекоммуникаций, электронной торговли до создания электронных рынков труда. По данным

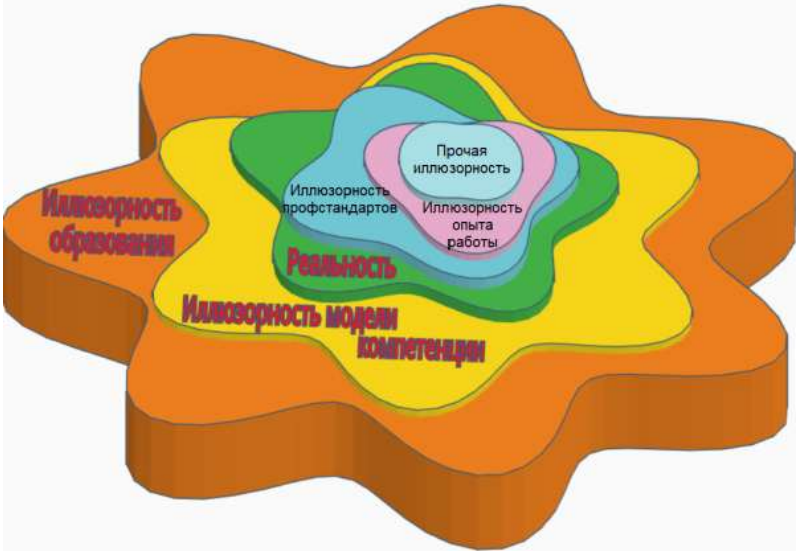


Рисунок 1. Графическое изображение «эффекта иллюзорности рынка» в процессе подбора персонала

Источник: составлено автором

ЮНКТАД, число пользователей интернета выросло на 60% в период с 2010 по 2015-ый год; непосредственно в сфере ИКТ на глобальном рынке работают 100 миллионов человек, которые производят 6,5% общемирового ВВП [11].

И это только данные о специалистах, занятых непосредственно в секторе ИКТ. Необходимо принимать во внимание эффекты мультипликации. Рост электронной торговли в 2015 году достиг 25,3 триллиона долларов, из которых 90% приходится на сектор B2B («business to business»/«бизнес для бизнеса») и 10% на сектор B2C («business-to-consumer»/«бизнес для потребителя»). Электронная торговля является драйвером развития и онлайн-платформ для рынка труда: 0ежегодно 40 миллионов пользователей онлайн-платформ осуществляют поиск с их помощью как работы, так и исполнителей работ (только в англоязычном секторе). [11]. По прогнозам ЮНКТАД, объем глобального интернет-трафика увеличится к 2019 году в 66 раз по сравнению с 2005 годом. [11].

Скорость изменения окружающего мира под влиянием ИКТ приводит к трансформации как выполнявшихся ранее в организации видов работ, так и совершенно новых видов трудовых функций. Высокие скорости обмена информацией и ее обработки в современном обществе, развитие информационных сетей порождают большое количество структурированной и еще большее количество бесструктурной информации, которая увеличивает нестабильность внешней среды организации и влечет за собой перманентное изменение задач и функций, которые необходимо выполнять наемному работнику.

Иллюзорный контекст должностных обязанностей, компетенции и компетентность в описании онлайн-вакансии

В странах с развитой экономикой сложилась практика описанных бизнес-процессов, и трудовой функции в спроектированной системе. За последние годы произошла смена подходов к методам управления персоналом: на смену должностным инструкциям («job description»/«описание работы службы/функций») пришел подход управления персоналом, ориентированный на описание компетенций. Компетенции формируются в процессе изучения «эталонных» кандидатов на должности. Определим термин «компетенция» в сфере управления персоналом.

С. Уиддет и С. Холлифорд указывают на два направления, давших основу для формирования компетенций. Первое направление – это национальные системы обучения National/Scottish Vocational Qualifications и Management Charter Initiative (MCI), в которых компетенции – это «описание рабочих задач или ожидаемых результатов работы» [9] *(Uidet, Kholliford, 2003)*. Второе направление – это «описание поведения», которое демонстрируют сотрудники. Данное направление возникло как результат консультационной и исследовательской деятельности в сфере управления персоналом. Соответственно, направление, нацеленное на решение рабочих задач и результаты работы, связано с термином «компетентность», а направление, сосредоточенное на

поведении и базовой методологии бихевиоризма, иллюстрируется термином «компетенция» [9].

На практике многие организации при описании вакансий используют синтез данных понятий, что является результатом как отображения понимания этого термина конкретным менеджером по управлению персоналом, так и стремления организаций максимально объемно и точно отобразить ожидаемые способности, результаты и модели поведения нанимаемых сотрудников.

В России описание должности в плановой экономике производилось на основании тарифно-квалификационных справочников. В переходный период (1990-е, 2000-е гг.) государство в лице Министерства труда и других органов управления дополняло данные справочники, однако содержание этих дополнений отставало от технологического развития отраслей и организаций, и поэтому было плохо применимо для деятельности HR-подразделений, конкурирующих между собой организаций.

С 2014 года в России вступили в действия ряд норм, нацеленных на внедрение профессиональных стандартов в деятельность, прежде всего, государственных и муниципальных организаций. [1, 2, 3, 4]. Целью внедрения таких стандартов была попытка формирования национальной системы в профессиональной сфере, способствующей социально-экономическому развитию страны. По мнению Н. Галузинской, профстандарты станут «механизмом регулирования рынка труда» [5] и позволят избежать наличия на рынке труда невостребованных квалификаций; внедрение национальной системы квалификаций позволит создать биржу компетенций и квалификаций [6] *(Zaytseva, 2016)*.

В. Митрофанова считает, что профессиональный стандарт, который описывает не «должность» («функции и задачи в должности»), а «профессию» и необходимую для этой профессии «квалификацию», создаст новую основу для требований к соискателям вакансии на рынке труда, и механизм обязательного обновления минимум в течении 5 лет позволит актуализировать содержание данного документа в соответствии с изменениями на рынке труда [10].

Следует критически оценивать возможности профессиональных стандартов регулировать рынок труда в части устранения разности взглядов на «рабочую функцию» в описании вакансии конкретной должности, в реальных объективно существующих трудовых задачах сотрудника на этой должности. Вызывает вопрос адекватность описания «профессии» в профессиональном стандарте с учетом фактора быстрого развития технологий, а также реалистичность создания отвечающей требованиям экономики и общества системы профессионального образования, нацеленной на профстандарт, который уже сейчас имеет технологическое отставание. Думается, что система разработки профстандартов государственными структурами ориентирована на интересы работника в «закрытой» экономической системе, где существует длительная по времени стабильность «рабочей задачи», не учитывая скорость влияние ИКТ на изменение рабочих задач конкурирующих организаций. Например, в таком

направлении ИКТ, как связь, за последние 30 лет сменилось 3 фундаментально разные технологии связи: аналоговая, технология коммутация каналов (CS – Circuit Switch) и технология коммутации пакетов (PS – Packet Switch), а на основе их появилось 5 принципиально разных технологий мобильной беспроводной связи. Процесс смены стандартов связи оказал влияние на навыки, необходимые для работы любого офисного специалиста. В таблице приведен пример «нового» элементарного навыка, связанного со сменой технологии, для офисного сотрудника в России.

Навыки технических и технологических профессий изменяются с еще большей скоростью и подвержены сильной конвергенции. Эта конвергенция выражается в том, что сотрудник должен иметь фактически знания и навыки, присущие разным профессиям из сферы связи, информационных технологий, профессиональной сферы тех приложений, которые обслуживают функционал. Так системный администратор или программист 1С должны знать и понимать правила и бухгалтерского учета. Системный инженер корпоративной сети в 2018–2019 году и в России должен будет одновременно уметь использовать и понимать, как работают программы и приложения (Application flows), поддерживать комплексное унифицированное решение в вопросах безопасности (Cybersecurity), иметь навык работы с программно определяемыми сетями (SD-WAN software-defined wide-area network); иметь глубокое и качественно новое понимание о работе системы доменных имен (DNS Domain Name System), знание и навыки работы с интернетом вещей (Internet of Things), понимание виртуализации сетевых компонентов и сервисов. В этом же ряду сетевая автоматизация (Network automation), принципы работы гиперконвертированных систем на стыке технологий (Hyperconverged systems) [13].

Трудовые функции, отраженные в утвержденном в 2015 году профессиональном стандарте «Системный администратор информационно-коммуникационных систем», содержат очень общие понятия инфокоммуникационных систем и не включают в себя уже существующие новые технологии, по сути, иллюзорны [14]. Автор считает, что российские профстандарты могут быть применены с положительным экономическим эффектом в следующих случаях:

1. При описании профессиональной деятельности (например, в вакансии) для профессий (должностей) в организациях, в краткосрочной перспективе подверженных относительной по показателю скорости изменений инертности в связи с меньшей доступностью к широкополосному доступу.

2. Для организаций государственного сектора как элемент конвергенции планирования систем образования государственных служащих и проектирования работы государственных организаций.

Административное внедрение профстандартов в конкурирующую бизнес-систему, подверженную влиянию изменения технологий в целом и ИКТ в частности, создаст еще один слой «иллюзорности на рынке труда» (*рис. 1*). Фактически работодатели будут в описании вакансии формировать «картинку», отражающую не только «мне-

Таблица 1

Пример «нового» элементарного навыка офисного работника, связанного со сменой ИКТ технологий

Год	Поколение мобильной связи	Фундаментальные сетевые технологии	Пример элементарного нового навыка для сотрудника офиса компании на российском рынке
1991	1G	Аналоговые	Умение пользоваться пейджером, первыми сотовыми телефонами
1999	2G	Цифровые CS	Умение эффективно пользоваться сотовым телефоном в служебных целях (голосовая связь и СМС)
2002	2.5G	Цифровые CS + PS	Умение использовать телефон в качестве модема для получения электронной почты
2008	3G	Цифровые PS	Умение пользоваться мобильным интернетом для отправки электронной почты, выход на корпоративные внутренние ресурсы компании
2010	3.5G	Цифровые PS	Умение пользоваться мессенджерами Skype (позже Viber, WhatsApp и т.д.), подключаться к отдельным «облачным» сервисам компании, работать с электронными провайдерами услуг
2018	4G	Цифровые PS (All IP)	Умение работать в коллективных «облачных» сервисах компании, мессенджерах, встроенных в сервисы; умение быть всегда на связи. Работать с WiFi-сетью, и приложениями для ПК и разнообразных гаджетов
2022	5G	Цифровые PS (All IP)	Умение работать с системами блокчейн и приложениями, обрабатывающими «big data»

Источник: составлено автором

ние» менеджера по персоналу и непосредственного руководителя о том, что конкретно должен делать, уметь и знать потенциальный сотрудник, но и требования государственных структур, закрепленные в профессиональном стандарте.

Условия, влияющие на описание онлайн-вакансии

В процессе описания вакансии для размещения на онлайн-платформе рекрутер подвержен разнонаправленным тенденциям. С одной стороны, технологические изменения во всех сферах деятельности и развитие в геометрической прогрессии ИКТ выдвигает на первый план необходимость формирования «временных», «гибких», «быстро изменяющиеся», «способных к форматированию и созданию новых конфигураций» трудовых функций, ориентированных на решение конкретной организационной, технологической задачи. С другой стороны, инертность организаций, стремящихся стабилизировать внутреннюю и внешнюю среду, воздействие общества и государства, нацеленное на обеспечение социальной стабильности (долгосрочности) трудовых отношений с сотрудником, накладывают отпечаток на рекрутера. Рекрутер

стремится в описание вакансии вместить максимум задач (функций) на перспективу развития должности вместе с организацией и создать «облик вакансии», отвечающий требованиям государства, кандидатов на вакансию. Этот «иллюзорный облик» вакансии не отражает объективную реальность трудовой функции, не описывает реально требуемых от кандидата на вакансию компетенций и компетентности, не конкретизирует необходимых кандидату знаний и навыков и часто описывает нереальные условия трудоустройства. Например, встречающаяся на рынке труда практика, когда указание в описании вакансии «оформление по ТК РФ» может означать, что кандидата в организации оформляют на минимальный размер оплаты труда, законодательно закрепленный в данном регионе России. Это подтверждается как личным профессиональным опытом автора, так и статистикой. По данным экспертов, в зависимости от метода подсчета уровень неформальной занятости на рынке труда России в 2017 году составлял от 10 до 33 процентов всех работающих [7].

В условиях трансформационной экономики даже крупные организации, не говоря уже о мелком и среднем бизнесе, часто не имеют описанных в должностных инструкциях задач и функций должности. Нередко нет закрепленной в локальных нормативных актах корпоративной модели компетенций или модели компетенций для конкретной вакантной должности. В практике российского бизнеса *распространено использование модели компетенций, не соответствующей бизнес-стратегии компании***.** Причина этого в низком профессиональном уровне менеджмента в целом, в невозможности оплатить услуги профессионального менеджмента в сфере HR и общего управления, отсутствие исторически сложившихся моделей профессионального поведения, желании линейных и функциональных менеджеров с минимальными временными и финансовыми затратами получить разработку «модели компетенций» для конкретного бизнеса, что приводит к тривиальному копированию локальных нормативных актов и готовых моделей компетенций из других бизнесов. Предыдущее место работы менеджера по персоналу может быть «донором» такой модели компетенций для его следующего места работы. Эта донорская модель компетенций не будет соответствовать бизнес-задачам и стратегии компании реципиента, но она легко формирует «иллюзию» наличия модели компетенций в компании и найдет свое место в описании вакансий в компании реципиенте.

Не последнюю роль в описании вакансии играет *размер выделенного на подбор персонала бюджета и эффективность его использования.* Это касается как уровня заработной платы потенциального кандидата (если уровень заработной платы указывается в вакансии), так и суммы, выделенной на закрытие вакансии (количество и срок оплаченных вакансий на онлайн-платформе, суммы вознаграждения для кадрового агентства). Если при размещении вакансии на онлайн платформе рекрутер ограничен по сумме, выделенной на оплату услуг онлайн-платформы (количество оплаченных вакансий), то при наличии вакансий из одного функционала возможен синтез в одной вакансии, по сути, двух разных вакансий из одного отдела.

Указание заработной платы в вакансии позволяют увеличить привлекательность ее для кандидата в том случае, если обозначенный в описании уровень заработной платы соответствует среднерыночному или выше среднерыночного дохода по аналогичным позициям на рынке. Понимая эту особенность восприятия, рекрутер организации указывает в вакансии максимальный, часто не достигаемый на практике уровень оплаты труда по вакантной позиции.

Процесс проникновения ИКТ в деятельность организаций, смена технологий и увеличивающийся поток информации, необходимость бороться с конкурентами в отрасли ставят HR-службы российских компаний в условия, когда рекрутер для описания вакансии использует функции и задачи уже описанные другими компания, например, на рекрутинговых сайтах, формируя некую «иллюзию» функций, входящих в должностные обязанности. Таким образом, на сайте портала по подбору персонала появляются вакансии, описание которых не соответствует объективным условиям найма, задачам и функциям должности, на которую производят подбор в конкретной организации.

Эффект «иллюзорности рынка труда» при формировании вакансии проявляется в том, что представитель организации создает вакансию на портале по подбору персонала, описывая ее на основе, тех рабочих задач, которые надо выполнить в принципе в данной должности. В описание попадают задачи, которые в данной компании еще никто никогда не выполнял или только имеется некое видение того, что эти задачи надо выполнить. Или ранее эти задачи выполнял уволенный специалист, но сегодняшняя конкурентная ситуации уже изменила «рабочую функцию данного рабочего места».

Особым слоем «иллюзорности рынка труда» являются вакансии, по которые уже фактически принято решение о найме сотрудника по знакомству или внутри компании, но внутренние регламенты требуют проведения конкурса на данную вакансию. Рекрутер вывешивает «иллюзорную вакансию», которая в данном случае формирует количественную иллюзию наличия такой вакансии на рынке труда.

Заключение

Таким образом, на описание реально существующей вакансии, размещаемой на онлайн-платформе, влияют следующие факторы:

1. Квалификационный уровень исполнителя, который описывает и размещает вакансию в интернете; квалификационный уровень руководителя, который является «внутренним заказчиком» в процессе подбора персонала (и дополнительно руководитель, который контролирует расход бюджета на подбор персонала).

2. Желание сотрудников компании показать вакансию в привлекательном свете перед потенциальными кандидатами, а также конкурентами и применение всевозможных рекламно-маркетинговых приемов, по сути, увеличивающих разницу между реальным описанием вакансии и объективно существующей работы (должности, задачи).

3. Требования государственных органов в части трудового законодательства, охраны труда.

4. Эффективность бюджета компании:

- бюджет средств, выделенных на закрытие конкретной вакансии;
- бюджет компании, закрепленный в части операционных затрат (OPEX) и капитальных вложений (CAPEX).

Формирование описания вакансии рекрутером и описание своего резюме кандидатом находится под влиянием трансцендентного восприятия информации с рынка труда субъектами этого рынка: представителями организаций, рекрутера и кандидата. Технологии ИКТ, предоставляя широкий доступ к объективной и субъективной информации, трансформируют это трансцендентное восприятие личностями данных, описанных в резюме и вакансиях.

ИКТ-технологии имеют двоякое разнонаправленное воздействие на состояние «иллюзорности рынка труда». Парадокс современного этапа технологического развития заключается в том, что при смене мотивационных факторов субъектов рынка и их целевых установок ИКТ-технологии будут уменьшать «иллюзорность рынка труда» с тенденцией к ее полному искоренению.

ИСТОЧНИКИ:

1. Федеральный закон «О независимой оценке квалификаций»№ 128-ФЗ от 03.07.2016 г
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации № 487-р от 31 марта 2014 г. «Комплексный план мероприятий по разработке 134 профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014–2016 годы»
3. Распоряжение Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 881-р «Об утверждении плана-графика создания сети независимых центров сертификации профессиональных квалификаций»
4. Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584«Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»
5. Галузинская Н. Презентация «Профессиональный стандарт для директора по персоналу: об HRD – функции в системе квалификаций» на конференции «Международная и российская практика применения профессиональных стандартов в управлении персоналом и образовании», 20–21 апреля 2016 год
6. Зайцева Н.А. Профессиональные стандарты: на время или навсегда? К вопросу об

оценке целесообразности применения профессиональных стандартов на примере индустрии туризма и гостеприимства // Российские регионы: взгляд в будущее, 2016.
7. Политика сокращения теневой занятости приведет к росту безработицы и снижению доходов населения. Vedomosti.ru. [Электронный ресурс]. URL: https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2017/03/22/682187-sokrascheniya-tenevoi-zanyatosti.
8. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Csr.ru. [Электронный ресурс]. URL: https://csr.ru/wp-content/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf.
9. Уидет С. Холлифорд С. Руководство по компетенциям / Пер. с англ. – М.: HIPPO, 2003.
10. Чего ждать от внедрения профстандартов. Аудио запись программы Кадры решают. Kp.ru. [Электронный ресурс]. URL: http://www.kp.ru/radio/26548/3564225.
11. Information Economy Report 2017: Digitalization, Trade and Developmen. UNCTAD, New York and Geneva. [Электронный ресурс]. URL: http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/ier2017_en.pdf.
12. Recruiting and Hiring Stats HR Pros Must Know in 2018. Uptowork.com. [Электронный ресурс]. URL: https://uptowork.com/blog/hr-statistics#recruiting-statistics.
13. 8 Skills Network Engineers Need In 2017 Andrew Froehlich. Work. [Электронный ресурс]. URL: https://www.networkcomputing.com/careers/8-skills-network-engineers-need-2017/424210919.
14. Ppt.ru. [Электронный ресурс]. URL: http://ppt.ru/docs/profstandarts/view/294.

REFERENCES:

8 Skills Network Engineers Need In 2017 Andrew FroehlichWork. Retrieved from https://www.networkcomputing.com/careers/8-skills-network-engineers-need-2017/424210919

Information Economy Report 2017: Digitalization, Trade and DevelopmenUNCTAD, New York and Geneva. Retrieved from http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/ier2017_en.pdf

Ppt.ru. Retrieved from http://ppt.ru/docs/profstandarts/view/294

Recruiting and Hiring Stats HR Pros Must Know in 2018Uptowork.com. Retrieved from https://uptowork.com/blog/hr-statistics#recruiting-statistics

Uidet S. Kholliford S. (2003). Rukovodstvo po kompetentsiyam [Competency guide] M.: HIPPO. (in Russian).

Zaytseva N.A. (2016). Professionalnye standarty: na vremya ili navsegda? k voprosu ob otsenke tselesoobraznosti primeneniya professionalnyh standartov na primere industrii turizma i gostepriimstva[Professional standards: for a while or forever? to the issue of assessing the appropriateness of applying professional standards by the example of the tourism and hospitality industry]. Rossiyskie regiony: vzglyad v buduschee. (in Russian).