

DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2022.4(45).109-114
УДК 331.108.26:005.95/96:004.9
JEL J40, M54, O15



ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И МОТИВАЦИЯ В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ

Ю.В. Шпортко, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия

Т.М. Алиева, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия

Е.Н. Таганова, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия

Аннотация. Современные организации, находясь в условиях жесткой конкуренции, стремятся вести деятельность наиболее эффективно. Залог успеха организации - квалифицированный и мотивированный персонал. Вынужденный переход занятого населения на дистанционный формат работы, связанный с COVID-19, поставил перед работодателями множество новых задач по управлению персоналом и стимулированию сотрудников. Число сотрудников, работающих удаленно, возросло за период пандемии более, чем в сто раз, что обуславливает актуальность исследований управления персоналом и эффективности мотивации в условиях дистанционной занятости. В статье приведены результаты исследования изменения качества трудовой жизни сотрудников в условиях дистанционной занятости и проблем, встающих перед работодателями в связи с мотивацией удаленных работников. Для эффективной работы организация должна не просто удовлетворять материальные и нематериальные потребности сотрудников, но и обеспечивать их вовлеченность и лояльность. Сотрудник на дистанционной работе должен продолжать чувствовать себя частью компании, разделять ее цели и задачи, участвовать в решении проблем, иметь возможности для саморазвития, повышения профессионального мастерства и построения карьеры, ему должны быть обеспечены нормальные условия труда и возможность обмениваться информацией с коллегами и руководством. После снятия ограничений многие работодатели применяют смешанные формы занятости (предусматривающие удаленную работу и присутствие в офисе часть рабочего времени), результаты исследования показали, что такая форма занятости позволяет лучше управлять персоналом и его мотивацией, избегая отрицательного влияния факторов, связанных с отсутствием личного общения в коллективе.

Ключевые слова: дистанционная занятость, мотивация, нематериальные стимулы, проблемы коммуникации, стимулирование

Для цитирования: Шпортко Ю.В., Алиева Т.М., Таганова Е.Н. Проблемы управления персоналом и мотивация в условиях дистанционной занятости // BENEFICIUM. 2022. № 4(45). С. 109-114. DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2022.4(45).109-114

ORIGINAL PAPER

PROBLEMS OF PERSONNEL MANAGEMENT AND MOTIVATION IN THE CONTEXT OF DISTANCE EMPLOYMENT

Y. V. Shportko, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia

T.M. Alieva, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia

E.N. Taganova, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia

Abstract. Modern organizations, being in conditions of fierce competition, aim to conduct their activities most efficiently. Qualified and motivated personnel is the key to the success of an organization. The forced transition of the employed population to a distance work format due to COVID-19 restrictions has posed many new challenges for employers in terms of personnel management and employee incentives. The number of employees working remotely has increased by more than a hundred times during the pandemic, which determines the relevance of researching the personnel management and the effectiveness of motivation in distance employment. The article presents the results of a research of changes in the quality of the of employees' working life in the context of distance employment and the problems that employers face in connection with the motivation of remote workers. To work effectively, an organization must not only satisfy the material and non-material needs of employees, but also ensure their involvement and loyalty. An employee working remotely should continue to feel like a part of the company, share its goals and objectives, participate in solving problems, have opportunities for self-development, professional development and career building. The person should be provided with normal working conditions and the opportunity to communicate and share information with colleagues and management. After the restrictions are removed, many employers use mixed forms of employment (providing distance work and part-time presence in the office), the results of the research have shown that this form of employment allows you to better manage personnel and their motivation, avoiding the negative impact of factors associated with the lack of personal communication in the team.

Keywords: distance employment, motivation, non-material incentives, communication problems, incentive

For citation: Shportko Y.V., Alieva T.M., Taganova E.N. Problems of Personnel Management and Motivation in the Context of Distance Employment // BENEFICIUM. 2022. № 4(45). С. 109-114. DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2022.4(45).109-114

Введение

Пандемия COVID-19 внесла существенные новшества в жизнь общества, наиболее значимые изменения затронули трудовые отношения и формы занятости. Как известно, дистанционная занятость не является продуктом периода пандемии, работа вне офиса использовалась давно, концепция телеработы была предложена Джеком Ниллесом в 1972 г., в дальнейшем эта форма занятости активно развивалась во всем мире [1].

В России до 2020 года удаленная занятость не была широко распространена, по данным Минтруда РФ, в период предшествующий пандемии (2019 год) только 35 тыс. россиян работали дистанционно. Весной 2020 года на удаленный режим работы перешло около 5,5 млн. человек, после отмены карантинных ограничений (лето 2020 года) дистанционный формат работы сохранился для 3-3,5 млн. сотрудников [2].

Информация Минтруда и опросы платформы SuperJob в 2021 и 2022 годах показывают, что в зависимости от частоты заболеваемости, число работающих удаленно колеблется в тех же границах (3-5,5 млн. человек), соответственно можно ожидать, что порядка 3 млн. россиян продолжают работать дистанционно постоянно [3,4].

По данным опроса платформы SuperJob в августе 2022 г. работодатели использовали дистанционный формат работы чаще в Москве (17%), на втором месте Санкт-Петербург (13%), в остальных регионах в среднем 12%, столицы лидируют. Тенденция вполне объяснима, чем больше город, тем ярче проявляются такие преимущества дистанционной работы как экономия времени и средств сотрудников на транспортные расходы, снижение затрат работодателя на офис и его содержание, уменьшение рисков заболеваемости [5], кроме того, именно в столицах население испытывает наименьшие проблемы с качеством связи. Опыт последних трех лет показывает, что количество работающих удаленно в отсутствие ограничений составляет 6-6,5% от общего числа занятых. Цифровизация, стремительное распространение дистанционной занятости, ее влияние на экономику [6-10] и общество требует серьезного междисциплинарного изучения, в современной научной литературе рассматриваются вопросы правового регулирования удаленной работы [11, 12], конфликтов и социальных последствий дистанционного формата [13, 14], результативности удаленных сотрудников [15], возможности применения гибридных форм занятости [16].

В целях изучения качества трудовой жизни в период дистанционной занятости и мотивации удаленных работников в июле-сентябре 2021 года был проведен опрос сотрудников московских компаний. В исследовании приняли участие 750 человек, занятых в финансовых организациях, промышленности, торговле, строительстве, IT-компаниях, телекоммуникации, образовании, здравоохранении, кадровых или консалтинговых агентствах. На вопросы анкеты отвечали только сотрудники, характер труда которых позволяет работать дистанционно, а именно: программисты, бухгалтера, экономисты, аналитики, специалисты по продажам, инженеры-проектировщики, сметчики, HR-менеджеры и другие.

Результаты и их обсуждение

Большинство организаций, сотрудники которых были опрошены, сохранили возможность работать дистанционно для части персонала. На полный отказ от удаленных сотрудников со стороны работодателей указали только 19 % респондентов, 21% респондентов отме-

тили, что дистанционно в их организации могут работать только фрилансеры и сотрудники, привлеченные на основании договоров гражданско-правового характера, работодатели остальных участников опроса (60%) предоставили возможность работать дистанционно части коллектива после снятия ограничений по COVID-19. В большинстве случаев работодатели приняли компромиссные решения, только 13% сохранили полностью дистанционный режим, оставшиеся 47% предложили своим работникам смешанные формы, когда часть рабочей недели сотрудник трудится в офисе, а часть работает из дома. Причем 70% респондентов полагают, что их компании сохраняют такой режим занятости и в дальнейшем.

Эффективность работы дистанционно, по мнению сотрудников, показана в табл. 1.

Таблица 1 / Table 1

Эффективность работы дистанционно в сравнении с работой в офисе / Efficiency of working remotely compared to working in the office

Ответ на вопрос: «Как изменилась эффективность Вашей работы, когда Вы работали (работаете) удаленно, в сравнении с работой на территории организации?» / The answer to the question: "How has your work efficiency changed when you worked (work) remotely, compared to working in the office?"	Доля ответов, % / Share of answers, %
повысилась	21.03
осталась без изменений	49.23
понижилась	23.59
затрудняюсь ответить	6.15

Источник: составлено авторами / Source: compiled by the authors

Большинство респондентов ответили, что они одинаково эффективно выполняют свои обязанности, находясь в офисе и работая из дома, 21% отмечает, что эффективность повысилась, т.е. практически 70% опрошенных полагают, что удаленная занятость не снижает их результатов.

Затраченное на выполнение трудовых обязанностей время респонденты оценивают неоднозначно. 38,1% участников опроса полагают, что они тратят больше времени на выполнение работы (26,8% причиной дополнительных затрат назвали отсутствие возможности выделить рабочее место, отвлекающие факторы дома, домашние проблемы, 11,3% указали, что онлайн коммуникации требуют дополнительного времени для решения рабочих вопросов). Ответ «я трачу столько же времени на выполнение трудовых обязанностей, сколько потратил бы в офисе» дали 38,2% опрошенных, и только 23,7% считают, что дома они экономят время, так как никто не отвлекает их нерабочими вопросами.

В табл. 2 приведены ответы участников опроса о разделении рабочего времени и времени отдыха, которые показывают, что организации далеко не всегда регламентируют рабочее время удаленных сотрудников, только 17,92% опрошенных указали, что к ним применяются средства контроля, а от 16,44% сотрудников работодатель требует постоянно находиться на связи, тем самым нарушая право работника на отдых. В большинстве случаев компания предоставляет персоналу самостоятельно распределять время труда и отдыха, 32,05% респондентов с этой задачей справляются, а у 23,85% сотрудников возникают трудности, они не могут четко выделить рабочее время, переключаясь на домашние заботы, еще 9,74% не стремятся отделять рабочее время от домашних дел, им удобно постоянно переключаться.

Таблица 2 / Table 2

Разделение рабочего времени и времени отдыха в период удаленной работы / Separation of working time and rest time during the period of remote work

Ответ на вопрос: «Получается ли у Вас организовать собственное рабочее время на дистанционной работе?» / The answer to the question: “Do you manage to organize your own working time while working remotely?”	Доля ответов, % / Share of answers, %
да, я сам (сама) четко разделяю рабочее время и время отдыха, организовываю режим дня	32.05
да, рабочее время четко выделено, так как в организации применяются средства контроля	17.92
нет, организация требует, чтобы удаленный работник был на связи постоянно	16.44
нет, у меня не получается выделить рабочее и нерабочее время, я отвлекаюсь, переключаясь с рабочих вопросов на личные	23.85
нет, я не стремлюсь разделять рабочее и личное время, переключаясь на рабочие и личные вопросы, это удобно	9.74

Источник: составлено авторами / Source: compiled by the authors

Так, 50,51% опрошенных отмечают, что стали больше отдыхать и уделять время семье, что неудивительно для большого города, где большая часть работающего населения тратит на проезд в офис и обратно более полутора часов в день, именно возможность сократить затраты времени на дорогу являются важным фактором, определяющим привлекательность удаленной занятости. Однако, 28,36% участников опроса сказали, что в период удаленной работы они ощущают себя постоянно на работе, что обусловлено невозможностью или неумением разделить рабочее время и время отдыха и вызывает дополнительную усталость и психологическое напряжение.

Большинство участников опроса (68%) указали, что хотели бы работать в гибридном (смешанном) режиме, причем 41% готовы приезжать в офис 2-3 раза в неделю, 27% считают целесообразным приезжать в офис для решения важных вопросов или деловых встреч. Только 20% опрошенных стремятся работать дистанционно, не посещая офис совсем, а 12% хотели бы работать только в офисе. Причина именно такого распределения мнений видится в невозможности полностью заменить личное общение онлайн коммуникациями (табл. 3).

Таблица 3 / Table 3

Проблемы общения с коллегами в период применения дистанционной занятости / Problems of communicating with colleagues during the period of remote employment

Ответ на вопрос: «Испытываете ли Вы на удаленной работе недостаток общения с коллегами? (ответов может быть несколько)» / The answer to the question: “Do you experience a lack of communication with colleagues while working remotely? (there may be several answers)”	Доля ответов, % / Share of answers, %
да, я не могу быстро решить рабочие вопросы	28.72
да, мне иногда нужен совет (помощь) коллег, получить ее при личном общении было бы в разы проще	39.33
да, мне не хватает общего творческого, рабочего настроения	28.03
да, мне не хватает живого общения, чувства локтя	36.10
да, мне не хватает возможности перенимать опыт и знания коллег	28.77
нет, проблем не испытываю	19.23

Источник: составлено авторами / Source: compiled by the authors

Полностью готовы отказаться от личного общения с коллегами, ограничившись видеоконференциями и перепиской, меньше 20% респондентов, остальные испытывают определенные трудности, большинство нуждается в живом общении и возможности получить помощь от коллег. Желание быть частью коллектива - одна из важных потребностей человека, невозможность удовлетворить ее снижает мотивацию к труду, рассмотрим, как дистанционная занятость влияет на способность организации стимулировать персонал, повышать вовлеченность и лояльность.

Организация, стремясь повысить эффективность сотрудников, применяет материальные и нематериальные стимулы. Большинство теорий мотивации сходятся в том, что материальные стимулы (достойная оплата труда, премии, социальный пакет) обязательная часть, без которой невозможно удержать в организации квалифицированный персонал [17], но лояльность и вовлеченность персонала в работу (стремление работать как можно лучше, достигать поставленные цели, добиваться больших результатов) они не обеспечивают [18-20].

Уровень вовлеченности зависит от множества факторов, которые можно условно разделить на группы:

- 1) организация труда, (условия, которые созданы для результативной работы персонала);
- 2) вклад сотрудника в общее дело (возможность заниматься тем, что лучше всего удастся, личная оценка собственных заслуг, признание коллег и руководства);
- 3) осознание себя частью команды (чувство локтя, уважения к коллегам, дружеские чувства к ним, ответственность перед коллективом за свою часть работы, желание не подвести);
- 4) возможность учиться, самосовершенствоваться и повышать профессиональный уровень.

С точки зрения возможности работодателей влиять на вовлеченность сотрудников, результаты опроса выявляют определенные проблемы.

В процессе организации приемлемых условия труда перед работодателем возникает ряд сложностей, во-первых, не каждый сотрудник может выделить комфортное рабочее место и дистанцироваться от домашних отвлекающих факторов (27% опрошенных испытывают трудности), во-вторых, часть сотрудников (29%) не могут быстро решать деловые вопросы через онлайн коммуникации. В результате, 38% опрошенных тратят больше времени на выполнение работы, находясь вне офиса, это создает у сотрудника ощущение напрасной траты сил и демотивирует.

Работодатели для решения таких проблем позволяют сотруднику выходить на связь не из дома, использовать другие площадки, разрабатывают дополнительные каналы коммуникаций, используют видеосвязь. Смешанный режим занятости (предусматривающий присутствие в офисе часть рабочего времени, а часть времени удаленную работу) позволяет распределить время так, чтобы вопросы, требующие взаимодействия, решались в офисе, а индивидуальная работа осуществлялась удаленно.

Потребности ощущать свой вклад в общую работу, получать признание от коллег и руководителя трудно реализовать полностью при удаленной работе, 31% опрошенных отмечают, что им не хватает возможности получить оценку работы от руководителя и коллег. Для того чтобы нивелировать данный недостаток, компании разрабатывают алгоритмы дистанционной

работы, где руководитель кроме постановки задачи и контроля их выполнения, должен дать обязательно обратную связь сотруднику, проводит видеоконференции с обсуждением результатов. Вносит вклад в решение задачи смешанный формат, предусматривающий встречи с руководителем не реже, чем раз в неделю.

Потеря возможности живого общения, коллективного творческого настроения, как уже говорилось выше, негативно влияют на мотивацию при дистанционной работе. Работодатели стремятся сблизить коллектив за счет видеоконференций, общения в чатах не только на рабочие темы, но сгладить демотивирующий эффект получается не всегда. Участники опроса указывают на нехватку живого общения, чувства локтя (36,1%), 28,03% из числа опрошенных не хватает общего творческого, рабочего настроения, который дает коллектив, 39,33% респондентов не достает совета, помощи и поддержки коллег. Данную проблему практически невозможно решить, используя только удаленный формат занятости, в смешанных форматах организации используют встречи в офисе не только для решения деловых вопросов, но и для неформального общения, проводят корпоративные мероприятия, что позволяет сотрудникам не чувствовать оторванности от коллектива.

Не менее значимым недостатком дистанционной работы является потеря возможности перенимать опыт и знания коллег, на который указали 28,77% опрошенных. По результатам исследования, проведенного компанией Hays в 2018 году (участвовали более 3 тыс. респондентов), наиболее важным нематериальным стимулом названа возможность профессионального развития, развития новых навыков и экспертизы, его считают наиболее ценным для себя 63% опрошенных [21].

Оценка условий для повышения квалификации и профессионального роста участниками опроса приведена в табл. 4.

Таблица 4 / Table 4

Оценка возможности профессионального роста на удаленной работе / Assessing the possibility of professional growth when working remotely

Ответ на вопрос: «Как изменилась на дистанционной работе возможность профессионального развития для Вас» / Answer to the question: "How has the possibility of professional development changed for you when working remotely?"	Доля ответов, % / Share of answers, %
я думаю, что возможность развивать профессиональные навыки не меняется	29.41
я думаю, что работа в офисе дает больше возможностей для приобретения профессиональных навыков и опыта	43.95
я думаю, что работа дистанционно дает больше возможностей для приобретения профессиональных навыков и опыта	11.79
затрудняюсь ответить	14.86

Источник: составлено авторами / Source: compiled by the authors

Значительная доля опрошенных (43,95%) полагают, что работа в офисе дает больше возможностей для приобретения профессиональных навыков и опыта, противоположного мнения придерживаются только 11,79% респондентов. Одинаково оценивают возможности учиться и развиваться 29,41%, это говорит о том, что часть работодателей смогли организовать условия для профессионального развития в период удаленной работы.

Современные технологии обучения опираются на использование онлайн платформ и площадок, соответственно, в развитии персонала дистанционные методы широко применялись и до пандемии, но для большинства сотрудников возможность перенимать опыт более квалифицированных коллег, их оценки и советы не менее важны, чем новые знания, полученные при самостоятельном изучении материалов и выполнении учебных заданий. Проблему отсутствия возможности перенимать опыт на дистанционном режиме решить сложно, при смешанных форматах занятости сотрудники имеют возможность общаться, и процесс передачи знаний и навыков упрощается.

Карьерные ожидания сотрудников так же обладают серьезным мотивирующим эффектом, оценка респондентами влияния удаленной работы на возможность построения карьеры показана в табл. 5.

Таблица 5 / Table 5

Влияние дистанционной работы на карьерный рост / The impact of remote work on career growth

Ответ на вопрос: «Как влияет работа дистанционно на Ваши карьерные перспективы?» / The answer to the question: "How does working remotely affect your career prospects?"	Доля ответов, % / Share of answers, %
не влияет	37.53
влияет, перспективы карьерного роста уменьшаются с переводом на дистанционную работу	34.27
влияет, перспективы карьерного роста увеличиваются с переводом на дистанционную работу	2.31
затрудняюсь ответить	25.9

Источник: составлено авторами / Source: compiled by the authors

В ответе на вопрос о карьере четверть участников опроса (25,9%) испытывают сложности с ответом, у остальных мнения разделились практически поровну: 37,53% полагают, что дистанционная работа не влияет на перспективы карьерного роста, а 34,27% считают, что шанс построить карьеру понижается.

В данном вопросе очень многое зависит от кадровой политики работодателя, если в организации ведется работа по управлению карьерой, и каждый сотрудник имеет четкое представление о возможности ее построения, на дистанционной работе он продолжает получать информацию о перспективах, то работник не видит в удаленной работе барьеров для роста. Если система построения карьеры в организации непрозрачна, и сотрудник не может составить мнение о своих перспективах, то на вопрос о влиянии дистанционной работы на карьеру, респондент или не может ответить, или полагает, что карьерные возможности уменьшаются, так как в отсутствии личного общения с руководством, нет возможности проявить себя.

Заключение

Анализ результатов исследования позволяет сделать выводы и прогнозы по ситуации. Период пандемии изменил отношение работодателей к дистанционной занятости, численность сотрудников, для которых применяется удаленная работа, с 2019 г. возросла примерно в 100 раз, составив 6-6,5% от общего числа занятых. Уровень дистанционной занятости сохранится или будет расти, этот процесс носит глобальный характер, является следствием цифровизации экономики. Формы занятости, предусматривающие дистанционную работу, позволяют высвободить

время сотрудника для отдыха, семьи, личного развития, тем самым повысить уровень его благополучия.

Работодатели предпочитают использовать смешанные режимы занятости, предусматривающие, наряду с удаленной работой, встречи в офисе или присутствие сотрудника в офисе часть рабочей недели. Смешанные режимы позволяют компаниям решить множество проблем, связанных с организацией труда сотрудников на удаленном формате, и нивелировать демотивирующее влияние таких факторов, как отсутствие личного общения, потеря чувства команды, общего творческого настроения, возможности перенимать опыт и знания других работников.

Вклад авторов

Авторы внесли равный вклад в проведение исследования: сбор и анализ материала; определение целей и задач, обработку результатов и их анализ; формулирование выводов, оформление ключевых результатов исследования в виде статьи.

Библиография

- [1] Архипова Н.И. Современные проблемы управления персоналом: монография. М.: Проспект, 2018. 160 с.
- [2] Минтруд оценил, сколько граждан работают удаленно (2020). 1С:Бухгалтерия URL: https://buh.ru/news/uchet_nalogi/120741/ (дата обращения 15.08.2022).
- [3] Минтруд назвал число работников на удаленке после пика пандемии (2021). РБК URL: <https://www.rbc.ru/economics/02/09/2021/61301b509a7947fb330331bf> (дата обращения 15.08.2022).
- [4] Работодатели стали чаще переводить сотрудников на удаленку (2022). РБК URL: <https://www.rbc.ru/society/29/08/2022/630af4019a794782bffa989b> (дата обращения 15.08.2022).
- [5] Седова О.Л. Оптимизация затрат на персонал в условиях дистанционной занятости // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2020. Том 4. С. 22-30. DOI: 10.28995/2073-6304-2020-4-22-30.
- [6] Nazarova Y.A., Sopilko N.Y., Bolotova R.S. [et al.]. Increase of social impact due to the development of the renewable energy industry in Russia // International Journal of Energy Economics and Policy. 2017. Vol. 7(5). Pp. 263-270. (На англ.).
- [7] Goncharova N., Degtereva V., Sopilko N. Contradictions in regional innovative activity and ways to overcome them / Innovation Management and Education Excellence through Vision 2020. Proceedings of the 31st International Business Information Management Association Conference (IBIMA). 2018. Pp. 967-977. (На англ.).
- [8] Sopilko N.Y., Kovaleva E.A., Orlova A.F. [et al.]. Dynamics factors and slow-response characteristics of Russian trade ties // Journal of Advanced Research in Law and Economics. 2017. Vol. 8(2). Pp. 625-634. (На англ.).
- [9] Nazarova Y.A., Sopilko N.Y., Orlova A.F. [et al.]. Evaluation of development prospects of renewable energy source for Russia // International Journal of Energy Economics and Policy. 2017. Vol. 7(4). Pp. 1-6. (На англ.).
- [10] Castagnoli R., Büchi G., Coeurderoy R., Cugno M. Evolution of industry 4.0 and international business: A systematic literature review and a research agenda // European Management Journal. 2021. Vol. 40(10). Pp. 572-589. (На англ.). DOI: 10.1016/j.emj.2021.09.002
- [11] Васильева Ж.С. Государственно-правовое регулирование в области дистанционной занятости: опыт и перспективы // Право и практика. 2021. Том 3. С. 19-24. DOI: 10.24412/2411-2275-2021-3-19-24
- [12] Волошина И.А., Баргоякова И.И., Новикова Т.Р. Актуальные вопросы дистанционной работы // Актуальные вопросы современной экономики. 2021. Том 2. С. 72-88. DOI: 10.34755/IROK.2021.48.13.010
- [13] Судас Л.Г., Оносов А.А., Беспланеев А.Ж. [и др.] Конфликтный потенциал дистанционного формата занятости // Государственное управление. Электронный вестник. 2021. Том 86. С. 284-306. DOI: 10.24412/2070-1381-2021-86-284-306
- [14] Цыганкова И.В. Социальные аспекты применения нестандартных форм занятости на российском рынке труда // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2022. Том 1. С. 112-117. DOI: 10.24412/1994-3776-2022-1-112-117.
- [15] Курочкина А.А., Лукина О.В., Рыжкова А.А. Инструментарий перевода сотрудников предприятия на удаленную работу в контексте повышения эффективности использования человеческих ресурсов // Глобальный научный потенциал. 2021. Том 12. № 129. С. 328-333.
- [16] Камарова Т.А., Борисова Т.Ю. Особенности и перспективы развития гибридной формы занятости в России // Кадры. 2021. Том 9. С. 107-118.
- [17] Шпортко Ю.В. Система стимулирования и мотивации персонала в управлении проектами // Наука и искусство управления. 2021. Том 3. С. 18-28. DOI: 10.28995/2782-2222-2021-3-18-28
- [18] Володина О.В., Пахомов И. Ю. Управление лояльностью государственных гражданских служащих как фактор повышения эффективности деятельности органов государственной власти / Актуальные проблемы государственного и муниципального управления: IV Сперанские чтения: Сборник статей Международной научной конференции, Москва, 01-31 марта, 2017. Москва: РГГУ, 2018. С. 71-77.
- [19] Таганова Е.Н. Разработка программ повышения вовлеченности сотрудников компании в условиях организационных изменений // Наука и искусство управления. Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2020. Том 1/2. С. 44-57.
- [20] Гасанова Н.М., Алиева Т.М. Совершенствование методики управления реализацией работ инновационного строительного проекта // Транспортное дело России. 2009. Том 1. С. 66-69.
- [21] Исследование мотивации и удовлетворенности работой профессионалов России (2018). Компания Hays. URL: <http://vnftegaze.ru/content/wp-content/uploads/2018/05/Hays-Motivation-Guide-2018.pdf> (дата обращения 15.08.2022).

References

- [1] Arkhipova N.I. Modern problems of personnel management: a monograph. M.: Prospekt, 2018. 160 p. (In Russ.).
- [2] Mintrud ocenil, skol'ko grazhdan rabotayut udalynonno [The Ministry of Labor estimated how many citizens work remotely] (2020). 1С: Accounting. (In Russ.). URL: https://buh.ru/news/uchet_nalogi/120741/ (accessed on 15.08.2022).
- [3] Mintrud nazval chislo rabotnikov na udalynonke posle pika pandemii [The Ministry of Labor called the number of remote workers after the peak of the pandemic] (2021). RBK. (In Russ.). URL: <https://www.rbc.ru/economics/02/09/2021/61301b509a7947fb330331bf> (accessed on 15.08.2022).
- [4] Rabotodateli stali chashche perevodit' sotrudnikov na udalynonku [Employers are more likely to transfer employees to remote work] (2022). RBK. (In Russ.). URL: <https://www.rbc.ru/society/29/08/2022/630af4019a794782bffa989b> (accessed on 15.08.2022).
- [5] Sedova O.L. Optimization of personnel costs in conditions of remote employment // RSUH/RGGU Bulletin. "Economics. Management. Right" Series. 2020. Vol. 4. Pp. 22-30. (In Russ.). DOI: 10.28995/2073-6304-2020-4-22-30.
- [6] Nazarova Y.A., Sopilko N.Y., Bolotova R.S. [et al.]. Increase of social impact due to the development of the renewable energy industry in Russia // International Journal of Energy Economics and Policy. 2017. Vol. 7(5). Pp. 263-270.
- [7] Goncharova N., Degtereva V., Sopilko N. Contradictions in regional innovative activity and ways to overcome them / Innovation Management and Education Excellence through Vision 2020. Proceedings of the 31st International Business Information Management Association Conference (IBIMA). 2018. Pp. 967-977.

- [8] Sopilko N.Y., Kovaleva E.A., Orlova A.F. [et al.]. Dynamics factors and slow-response characteristics of Russian trade ties // *Journal of Advanced Research in Law and Economics*. 2017. Vol. 8(2). Pp. 625-634.
- [9] Nazarova Y.A., Sopilko N.Y., Orlova A.F. [et al.]. Evaluation of development prospects of renewable energy source for Russia // *International Journal of Energy Economics and Policy*. 2017. Vol. 7(4). Pp. 1-6.
- [10] Castagnoli R., Büchi G., Coeurderoy R., Cugno M. Evolution of industry 4.0 and international business: A systematic literature review and a research agenda // *European Management Journal*. 2021. Vol. 40(10). Pp. 572-589. DOI: 10.1016/j.emj.2021.09.002
- [11] Vasilieva J.S. State-legal regulation in the field of remote employment: experience and prospects // *The law and practice* 2021. Vol. 3. Pp. 19-24. (In Russ.). DOI: 10.24412/2411-2275-2021-3-19-24
- [12] Voloshina I.A., Bargoyakova I.I., Novikova T.R. Aktual'nye voprosy distancionnoj raboty [Current issues of remote work] // *Topical issues of the modern economy*. 2021. Vol. 2. Pp. 72-88. (In Russ.). DOI: 10.34755/IROK.2021.48.13.010
- [13] Sudas L.G., Onosov A.A., Beslaneev A.J. [et al.]. Conflict potential of remote employment // *Public administration. E-journal*. 2021. Vol. 86. Pp. 284-306. (In Russ.). DOI: 10.24412/2070-1381-2021-86-284-306
- [14] Tsygankova I. V. Social aspects of the use of non-standard forms of employment in the Russian labor market // *Telescope: Journal of Sociological and Marketing Research*. 2022. Vol. 1. Pp. 112-117. (In Russ.). DOI: 10.24412/1994-3776-2022-1-112-117.
- [15] Kurochkina A.A., Lukina O.V., Ryzhkova A.A. Instrumentarij perevoda sotrudnikov predpriyatiya na udalennuyu rabotu v kontekste povysheniya effektivnosti ispol'zovaniya chelovecheskih resursov [Tools for transferring employees of an enterprise to remote work in the context of increasing the efficiency of using human resources] // *Global scientific potential*. 2021. Vol. 12(129). Pp. 328-333. (In Russ.).
- [16] Kamarova T.A., Borisova T.Yu. Osobennosti i perspektivy razvitiya gibridnoj formy zanyatosti v Rossii [Features and prospects for the development of a hybrid form of employment in Russia] // *HR Manager*. 2021. Vol. 9. Pp. 107-118. (In Russ.).
- [17] Shportko Yu.V. The system of incentives and motivation of personnel in project management // *Science and art of management*. 2021. Vol. 3. Pp. 18-28. (In Russ.). DOI: 10.28995/2782-2222-2021-3-18-28
- [18] Volodina O.V., Pakhomov I.Yu. Upravlenie loyalt'nost'yu gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih kak faktor povysheniya effektivnosti deyatelnosti organov gosudarstvennoj vlasti [Loyalty management of public civil servants as a factor in improving the efficiency of public authorities] / *Aktual'nye problemy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya: IV Speranskie chteniya* [Actual problems of state and municipal administration: IV Speran readings]: A collection of articles of the International Scientific Conference, Moscow, March 01-31, 2017. Moscow: RSUH, 2017. Pp. 71-77. (In Russ.).
- [19] Taganova E.N. Development of programs for increasing the involvement of company employees in the context of organizational changes // *Science and Art of Management. Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*. 2020. Vol. 1/2. Pp. 44-57. (In Russ.).
- [20] Gasanova N.M., Alieva T.M. Improvement of methods of management of realization of works of innovative construction project // *Transport business in Russia*. 2009. Vol. 1. Pp. 66-69. (In Russ.).
- [21] Issledovanie motivacii i udovletvorennosti rabotoj professionalov Rossii [Study of motivation and job satisfaction of Russian professionals] (2018). *Company Hays*. (In Russ.). URL: <http://vneftegaze.ru/content/wp-content/uploads/2018/05/Hays-Motivation-Guide-2018.pdf> (accessed on 15.08.2022).

Информация об авторах / About the Authors

Юлия Викторовна Шпортко - канд. геогр. наук; доцент, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия / **Yulia V. Shportko** - Cand. Sci. (Geography); Associate Professor, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia

E-mail: a14022000@mail.ru

SPIN РИНЦ 6342-7566

Тамари Магомедхановна Алиева - канд. экон. наук; доцент, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия / **Tamari M. Alieva** - Cand. Sci. (Economics); Associate Professor, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia

E-mail: tamari.alieva3003@gmail.com

SPIN РИНЦ 8467-7870

ORCID 0000-0002-8446-2864

ResearcherID GVT-2482-2022

Елена Николаевна Таганова - канд. экон. наук; доцент, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия / **Elena N. Taganova** - Cand. Sci. (Economics); Associate Professor, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia

E-mail: personal8@yandex.ru

SPIN РИНЦ 5939-4217

Дата поступления статьи: 02 октября 2022
Принято решение о публикации: 20 ноября 2022

Received: October 02, 2022
Accepted: November 20, 2022