НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
Институт экономики и менеджмента

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИКИ: ЧЕЛОВЕК И СОЦИУМ (ИТЭ-ЧС 2021)

**Материалы
VII Международной научной конференции**

Томск, 21–23 октября 2021 г.

Ответственный редактор М.В. Чиков

Томск
Издательство Томского государственного университета
2021

Н.П. Макашева, С.А. Литвина

Национальный исследовательский Томский государственный университет

УПРАВЛЕНИЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕМ В УСЛОВИЯХ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Ключевые слова: нестандартная занятость, удаленный труд, управление вознаграждением

Нестандартная занятость – понятие далеко не новое. Обычно под этим понимаются все формы занятости, отличающиеся от стандартных по ряду общепринятых критериев.

Стандартом занятости, принятым в мировой практике и, как правило, закрепленным законодательно во многих странах мира, считается работа по найму в режиме полного рабочего дня, с постоянным присутствием на рабочем месте, под непосредственным руководством работодателя или назначенного менеджера. Соответственно, к нестандартным формам занятости относят не подпадающую под эти характеристики занятость на неполный рабочий день, временную (срочную) занятость, самостоятельную занятость (самозанятость), неформальную занятость, занятость в домашнем хозяйстве. Этот перечень не исчерпывает всё многообразие форм нестандартной занятости [2–4].

Стандартная занятость всё чаще рассматривается как атрибут индустриальной экономики, она была доминирующей в прошлом столетии. На фоне последующих радикальных производственно-экономических изменений уже к концу XX века наблюдается массовое отклонение от стандартных условий труда и занятости. Процессы, вызванные переходом к постиндустриальному обществу, требуют развития новых форм занятости. Стандартный режим труда далеко не всегда соответствует этим процессам. Формируется новый тип трудовых отношений, ключевой характеристикой которых выступает гибкость: количественная (изменение числа занятых, продолжительности рабочего времени); пространственно-временная (применение гибких форм организации труда, дифференцированных форм найма и увольнения) [3, с. 130–131]. В настоящее время организованный наемный труд всё в большей степени заменяется разнообразными гибкими формами.

Благодаря интернету и современным коммуникационным технологиям на смену классическому стационарному рабочему месту приходит виртуальное. Развитие информационных технологий, повсеместная цифровизация обусловили возникновение и быстрое распространение такой формы нестандартных трудовых отношений, как дистанционная занятость (удаленный труд). Востребованность такого формата многократно возросла с началом коронавирусной пандемии в 2019 г.

Отмеченные тенденции в сфере трудовых отношений содержат как положительные, так и негативные моменты для работников, работодателей, национальной и мировой экономики. Поэтому большое внимание сейчас уделяется проработке правовых механизмов регулирования нестандартной занятости, называемой также неустойчивой (прекаризованной) занятостью [2].

Меняющийся формат организации труда вносит изменения и в организацию работы с персоналом. Управление персоналом, работающим в нестандартном формате – дистанционно, с гибким рабочим графиком, – имеет свои особенности практически во всех ключевых вопросах: в подборе персонала, адаптации, обучении, учете, наблюдении и контроле деятельности. И, несомненно, первостепенное значение имеет правильно организованная система вознаграждения, обеспечивающая адекватную компенсацию работникам за их труд и мотивацию к эффективному труду.

Современные подходы к управлению вознаграждением исходят из принципа «вознаграждение в целом» [1], предполагающего использование широкого арсенала средств. При

этом оплата труда остаётся основой любой системы вознаграждения. Законодательством РФ не предусмотрен особый порядок оплаты дистанционного труда. Ввиду сложности учета и контроля такой труд предпочтительнее оплачивать сдельно. При этом важно учитывать не только «сколько сделано», но и «как сделано», применяя гибкую систему поощрений как финансовыми, так и нефинансовыми средствами. Последние играют всё большую роль в системах вознаграждения. Однако удаленный формат ограничивает возможности их применения. Так, теряются преимущества от командной работы и личного общения. Работающие удаленно сотрудники слабо ассоциируют себя с определенной компанией, с командой. Всё это ведет к снижению мотивации и вовлеченности. Поэтому следует уделять больше внимания информированности работников, организовывать коллективные онлайн-мероприятия, развивать онлайн-обучение, онлайн-общение в неформальной обстановке (совместные онлайн-обеды, обмен видео о занятиях спортом, отдыхе; поздравления с днем рождения и другими значимыми событиями).

Литература

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 14-е изд. / пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. СПб.: Питер, 2017. 1040 с.
2. Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Коваленко В.В. Неустойчивая занятость – глобальная проблема современности: как снизить ее масштабы в России? // Проблемы прогнозирования. 2020. № 3. С. 93–100.
3. Ванкевич Е.В., Зайцева О.В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование // Белорусский экономический журнал. 2015. № 3. С. 129–146.
4. Камарова Т.А. Понятия, виды и формы «нестандартной занятости», нормативно-правовая основа их применения // Human Progress. 2015. Т. 1, № 1. URL: <http://progress-human.com/images/1tom/Kamarova.pdf>

УДК 330

DOI: 10.17223/978-5-907442-40-5-2021-83

В.А. Маланина

*Национальный исследовательский Томский политехнический университет,
Национальный исследовательский Томский государственный университет*

РОЛЬ ТРАВМИРУЮЩИХ СОБЫТИЙ ЖИЗНЕННОГО КУРСА В ЖИЗНЕСТОЙКОСТИ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ

Жизнестойкость (resilience, hardiness) является комплексным психологическим феноменом, часто трактуемым социологами как способность возвращаться в исходное состояние после перенесенных испытаний. Фактически, это способность преодолевать жизненные трудности без существенных потерь для самооценки, веры в свои силы, готовности принимать решения, преодолевать препятствия, ставить цели и контролировать свою жизнь. В условиях продолжающейся пандемии в апреле 2021 г., было проведено социологическое обследование выборки из 400 пожилых людей в возрасте старше 55 лет, проживающих в городе Томске и Томской области. Для определения уровня жизнестойкости была использована анкета Коннора–Дэвидсона (Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC-25)). Анкета включает 25 вопросов, на каждый из которых респондент может набрать от нуля до четырех баллов («совершенно неверно» – 0, «правда, но редко» – 1, «иногда правда» – 2, «часто правда» – 3, «правда почти всегда» – 4). Максимальное совокупное значение жизнестойкости по данной методике может достигать 100 баллов. Среди опрошенных пожилых людей Томской области значения варьируются от 12 до 100 баллов, при среднем значении 62,5 балла.

Респондентам было предложено указать, сталкивались ли они с травмирующими событиями в течение своей жизни, и если да, то в каком из возрастов – в детстве или юности, в трудоспособном возрасте или после наступления пенсионного возраста. Материальные фак-