

Petrov A.N., Kruglov D.V., Smirnov A.A.

DEVELOPMENT OF THE LABOR MARKET OF SPECIAL GROUPS OF POPULATION UNDER THE CONDITIONS OF THE DIGITAL ECONOMY

Petrov A.N., Saint-Petersburg State University of Economics, Vice-
rector, Russia

Kruglov D.V., Saint-Petersburg State University of Economics,
professor, Russia

Smirnov A.A., National state university of physical culture, sport
and health named after P.F. Lesgaft, professor, Russia

Abstract

The article says that the market economy practically does not react to the deterioration in the health of individuals. Moreover, the market is not able to overcome the differentiation of income of certain categories of citizens and is not focused on the interests of uncompetitive members of society. The labor market, people with disabilities, is part of the overall labor market. Qualitative accurate and timely information is needed not only in the management of specific labor resources, but also in the management of the enterprise as a whole. Expansion of the field of social and labor relations on the basis of distance employment, contributes to the development of an innovative trend in the employment of disabled people. Remote work is a key condition for the genesis of modernization processes in Russian society.

Keywords: digital economy, digital technologies, disabled person, person with disabilities, distance work, labor market

Основной тенденцией развития современного общества, является цифровизация во всех областях деятельности человека. Использование цифровых технологий имеет огромное значение для конкурентоспособности национальной экономики, уровня жизни населения. Для многих сфер деятельности, цифровые технологии - это залог обеспечения устойчивых конкурентных преимуществ. В первую очередь, эффективность цифровизации, зависит насколько широко она охватывает деятельность организации [1]. Рыночная экономика

практически не реагирует на ухудшение здоровья индивидуумов. Более того, рынок не в состоянии преодолеть дифференциацию доходов отдельных категорий граждан и не ориентирован на интересы неконкурентоспособных представителей общества. Рынок трудовых ресурсов, людей с ограничениями по здоровью, представляется частью общего рынка труда. Данные особенности проявляются в слабых конкурентных преимуществах, которые находят отражение в подсистемах занятости:

- низкий квалификационный, образовательный и профессиональный уровень;
- ограниченное состояние личного здоровья;
- низкие возможности по смене профессии;
- низкая мобильность рабочей силы;
- потребность в специализированных рабочих местах.

Согласно Конституции РФ «каждому гражданину гарантировано право на труд «в условиях отвечающих требованиям гигиены и безопасности на вознаграждение за труд без дискриминации не ниже установленного федеральным законом МРОТ, а также право на защиту от безработицы»»[4]. Несмотря на это, люди с ограничениями по здоровью, являются одной из групп с высоким уровнем безработицы (рисунок 1).

По данным за 2016 год в Российской Федерации, уровень безработицы среди инвалидов составил 18,3%. Среди мужчин с ограниченными возможностями безработных 20%, среди женщин 15,9%. Как известно, данная категория людей остается одной из самых низкодоходных групп населения.

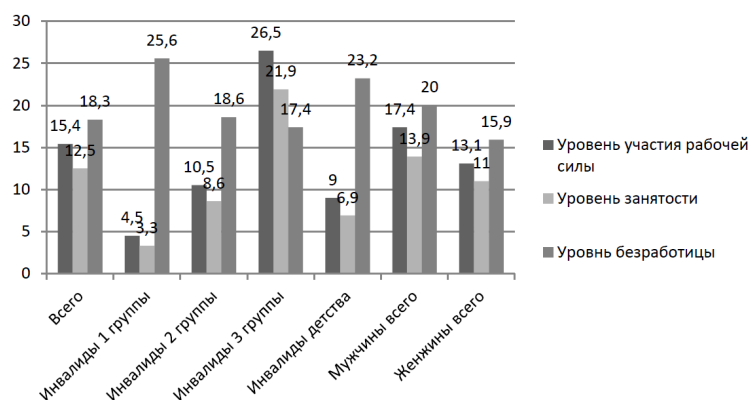


Рисунок 1 Уровень занятости и безработицы инвалидов в возрасте от 15 до 72 лет (по группам инвалидности). 2016 год (в процентах) [7]

Распределение квот на рабочие места для трудоспособных инвалидов, в соответствии с Законодательством РФ, является обязательным для всех предприятий со среднесписочной численностью более 100 человек. Количество квотируемых рабочих мест должно составлять 2-4% от количества рабочих мест на предприятии.

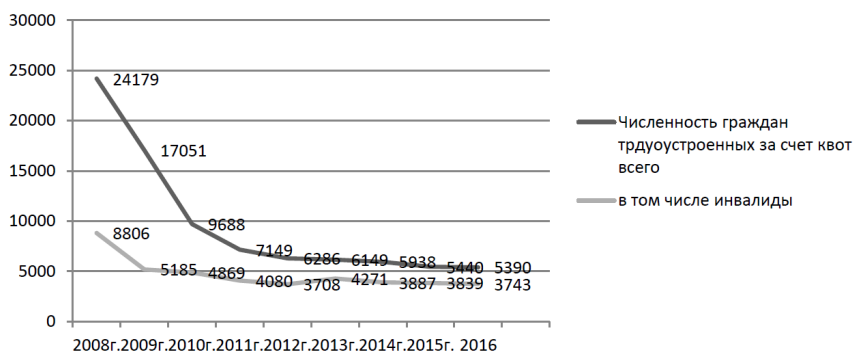


Рисунок 2 Численность инвалидов трудоустроенных за счет квот [7].

В период 2008-2014 гг в России наблюдается неблагоприятная ситуация: численность инвалидов, трудоустроенных на квотируемые места снизилась более 2 раз. Самый резкий спад произошел в 2009 году, что может быть связано со снижением предложения рабочей силы на рынке труда (рисунок 2).

К большому сожалению, у нас по-прежнему существует множество препятствий при трудоустройстве людей с ограниченными возможностями: недоступность предприятий, отсутствие информации по созданию на рабочем месте специальных условий, минимальная заработная плата, отсутствие доступного транспорта, стереотипное отношение работодателей к инвалидам.

Ведение бизнеса, в современных условиях невозможно без использования цифровых технологий. Эти проблемам посвящено большое количество исследований. Начало им положил Глушков В.М.[2], Канторович Л.В.[5]. Необходимо подчеркнуть, что данные работы не утратили своей значимости. В последнее время в области цифровых технологий произошли серьезные изменения, которые не только принесли выгоду, но и потребовали более серьезного внимания в сфере управления особенных групп населения. Эффективное использование трудовых ресурсов с ограничениями – это проблема, которая стоит перед государством в условиях цифровой экономики. Это дает возможность,

говорить о том, что использование всех трудовых ресурсов (в том числе и с ограничениями), является ключевым фактором их использования, что требует инновационных подходов в данной области. Проблема эффективного управления людьми, а также значение человека в процессе производства, является наиболее актуальной на протяжении развития человеческого общества. В общественных науках распространена стратификация как экономическая, так и социальная. В ее основе лежит расслоение общества. Различия между индивидами и их группами, а также отсутствие равного доступа к ресурсами получают закрепление в процессе функционирования общества. В результате этого возникает некоторая структура и появляется возможность стратификации. Многие исследователи не случайно много внимания уделяют вопросам разделения общества на классы, слои, категории и т.д. При наличии иерархии в дифференциации групп появляется возможность показать структуру общества[3]. Для нашего общества, неравный доступ к вознаграждениям и ресурсам являются фундаментальным факторам, который превращается в социально-экономическое неравенство между людей. Социальное неравенство с одной стороны в процессе развития общества приобретает все более сложные и разнообразные формы, которые в последующем образуют социальную структуру общества. Она под собой представляет «совокупность взаимодействующих и взаимосвязанных социальных групп, различающихся местом в общественном разделении труда, располагаемыми поведением, образом жизни, потребностями и интересами»[8], в результате этого возникает социальная стратификация.

С другой стороны, блага и ресурсы в экономической стратификации закрепляют человека в определенной группе. Это происходит по мнению Радаева В.В., с помощью ряда критериев [8]: уровень жизни, размер дохода, объем накопленной личной собственности, масштабы контролируемого производственного капитала. Важную роль, при экономическом расслоении в хозяйственной жизни играют: властный статус, профессиональный статус, трудовой статус. Качественная точная и своевременная информация необходима не только в управлении специфическими трудовыми ресурсами, но и в управлении предприятием в целом. Особо хотелось подчеркнуть, что причиной препятствующей активизации применения цифровых технологий состоит в отсутствии инструментария и методологии проектирования программ и теоретических основ, а в частности концептуальных подходов к структуризации информации. Применение цифровых технологий в области управления человеческими ресурсами, имеющими ограничения трудовых возможностей, связано со стремлением соответствовать мировым стандартам, в которых много внимания уделяется цифровым технологиям. Эффективность использования особенных трудовых ресурсов- это не только состав и структура информации, но также ее

качество, так как это важное условие для принятия управленческих решений. Цифровизация процессов в современных условиях развития общества предлагает руководителям сильный инструментарий по решению задач управления трудовыми ресурсами на новом уровне. Современные авторы много внимания уделяют цифровым технологиям. Новые технологии и платформы, позволяют менеджменту предприятиям и физическим лицам сокращать транзакционные издержки взаимодействия во всех масштабах. Вследствие чего получается более тесный контакт с хозяйствующими субъектами и государственными структурами. В результате формируется экономика основанная на сетевых сервисах – «цифровая экономика»[9]. Понятие «цифровизация» говорит о новой стадии совершенствования управления производством на основе сквозного применения ИТ, начиная от электронного правительства и заканчивая Интернет вещами. Основной причиной расширения цифрового сегмента экономики, является рост транзакций. В странах с развитой экономикой этот сегмент составляет свыше 70% национального ВВП. Этот сектор включает в себя: консалтинг, розничная и оптовая торговля, государственное управление, а также представление различных коммунальных услуг. Чем выше степень динамики экономики и степень диверсификации, тем больший объем уникальных данных циркулирует внутри страны, тем больше информационного трафика порождается внутри национальных экономик. Исходя из этого цифровая экономика наиболее эффективно функционирует на рынках с большим количеством участников. В первую очередь это касается отраслей зависимых от интернета (логистика, торговля, транспорт), к которым доля данного сегмента около 10% ВВП, свыше 4% занятости и эти показатели имеют тенденцию к росту. В технологическом плане, цифровую экономику определяют четыре направления: облачные вычисления, бизнес-аналитика, мобильные технологии и социальные медиа. На глобальном уровне – это социальные сети Instagram, You Tube и т.д. Это означает что в вопросах развития рынка труда для инвалидов важно использовать их возможности. В современной отечественной литературе отсутствует понимание концепции дистанционной занятости. Это говорит об отсутствии дефиниции данного определения. В современных источниках имеют место различные трактовки: электронное надомничество, фриланс, телеработа и т.д. Ученые исследующие эту проблему представляют десятки интерпретаций определения «дистанционная занятость». В отечественной литературе английский термин «teleworkig», переводится как телеработа, то есть когда сотрудники выполняют свою работу дистанционно. Дистанционная занятость – способ сотрудничества, при котором наемный работник и работодатель находятся на расстоянии, передавая и получая задания, результаты труда и вознаграждение при помощи средств связи. В отечественной литературе отсутствует

определение дистанционной занятости. По нашему мнению дистанционная занятость это форма организации труда при которой выполнение трудовой деятельности осуществляется на расстоянии (вне традиционного рабочего места), с целью удовлетворения потребностей и получения дохода. На отечественном рынке труда уже несколько лет существуют фриланс-биржи. Эти организации создают работникам дистанционный режим работы. Для сокращения безработицы среди инвалидов, можно было предложить рабочие места дистанционные. У такой формы есть большие плюсы для особенной группы людей: возможность работать дома, свободный график, отсутствие адаптации в трудовом коллективе. В настоящее время, дистанционные социально-трудовые практики реализуются эпизодически (как подработка). В общем, особенность дистанционных социально-трудовых отношений вписывается в российский рынок. Труд стал глобальным ресурсом, благодаря интернету. Безусловно, это может быть использовано ресурсами с ограниченными возможностями. Для стран третьего мира и России сегодня человек, обладающий цифровым ресурсом для дистанционной работы, может восприниматься другими как «обладающий ценностью». Исходя из этого, социальный статус работника значительно повышается. Если наша цель – получение высокого дохода, то необходимо приложить усилия по освоению знаний востребованных в виртуальном пространстве. В конечном итоге, дистанционный труд повышает мобильность человека и смягчает социальное неравенство. Таким образом, анализ развития рынка труда особенных групп населения в контексте цифровизации экономики, позволяет рассматривать его в качестве инновации для российского общества. Расширение области социально-трудовых отношений на основе дистантности, способствует развитию инновационной тенденции в занятости инвалидов. Виртуальное пространство способствует реализации социентарных функций от социальной дискриминации до обеспечения доступности социально-трудовых практик. Дистанционный труд, выступает ключевым условием генезиса модернизационных процессов в в российском обществе.

References:

- [1] Baronov VV, Kalyanov GN, Popov Yu. I. Automation of enterprise management. M., 2000.
- [2] Glushkov, V. M. Fundamentals of paperless informatics. M., 1982.
- [3] Zaslavskaya T.O. The driving forces of the transformation of Russian society // Society and Economics. 2003. № 6.
- [4] The Constitution of the Russian Federation [El.] // Legal navigation system "Codes and laws of the Russian Federation"– URL: <http://www.zakonrf.info/konstitucia/37/> (24.02.2018).

**13th International Scientific and Practical Conference
«Science and Society» London, 23-28 February 2018**

- [5] Kantorovich LV Economic calculation of the best use of resources. M., 1960.
- [6] Kruglov D.V., Bartenev S.V. Science and innovation in the context of the development of the state's economy. Science and Humanity №2, 2017 The collection includes 7th The International Conference «Social Science and Humanity» by SCIEURO in London, 23-29 September 2017
- [7] Rosstat
http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/# (24.02.2018)
- [8] Radaev VV Economic sociology. M., 2000.
- [9] The electronic economy. Wikipedia. Electronic resource:
https://ru.wikipedia.org/wiki/Электронная_экономика.(25.02.18)

Egorov E.E., Lebedeva T.E., Bulganina S.V., Prokhorova V.P.

PROBLEMS OF INTRODUCTION OF MODERN TECHNOLOGIES OF MANAGEMENT OF RUSSIAN ORGANIZATIONS

Evgeny E. Egorov, Russia, Nizhny Novgorod, Minin University, Ph.D. in Economics, associated professor, Chair of innovative management technologies.

Tatiana E. Lebedeva, Russia, Nizhny Novgorod, Minin University, Ph.D. in Pedagogics, associated professor.

Svetlana V. Bulganina, Russia, Nizhny Novgorod, Minin University, Ph.D. in Engineering, associated professor.

Maria P. Prokhorova, Russia, Nizhny Novgorod, Minin University, Ph.D. in Pedagogics, associated professor.

Abstract

The conducted study highlights the most common problems of Russian companies in introducing the foreign management technologies. There are indicated common mistakes of heads in organizing the processes of changes in the management systems. The article presents the possible solutions to eliminate the existing problems in the implementation of new management technologies, both at the organizational and the psychological levels.

Keywords: management technologies, management of changes, the introduction of new management technologies.

In the beginning, let's define what we mean under the management technologies. Out of the various approaches to the description of the problem, we choose a definition that satisfies the objectives of our study. The management technology (administrative technology) is a system of relations, operations and procedures performed by managers, specialists and technical performers in a specific sequence using methods and tools required for this. As a general rule, the key goal of any management technology is to optimize the management process, its rationalization by building a chain of actions needed to achieve the result. The management technologies can be represented as concepts, theories, principles and specific ways, forms and methods of