

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра туризма и культурного наследия

Современные формы занятости на предприятиях сферы сервиса

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 2 курса 268 группы

направления 43.04.01 «Сервис»

Института истории и международных отношений

Таликовой Анастасии Геннадьевны

Научный руководитель:

Доцент, к.э.н., доцент

Т.В. Темякова

дата, подпись

Зав. кафедрой,

Профессор, д.э.н., профессор

Т.В. Черевичко

дата, подпись

Саратов 2021 г.

Введение. В настоящее время в современном мировом пространстве складывается другая новая реальность, изменившая принципы организации производства услуг и трудовых отношений, а также средства взаимодействия людей. В актуальных условиях модернизации и глобализации экономических реалий появляются и активно применяются в сфере услуг нестандартные формы занятости. При этом существенный ряд современных видов занятости уже продолжительный период времени функционирует в трудовом праве, и в то же время внедряются все новые и новые нетрадиционные формы занятости.

Актуальность выбранной темы исследования магистерской работы заключается в том, что процесс формирования постиндустриальной экономики и возникшая пандемия COVID-19 привели к необходимости усиления гибкости всего рынка труда сферы услуг. В связи с нацеленностью правительства на прорыв в инновационном плане, важным является поиск новейших концептуальных подходов к социально-трудовым отношениям, которые позволяют сотруднику максимально реализовать свой трудовой потенциал путем создания комфортных условий для креативного труда. Гибкий рынок труда сферы сервиса может эффективно и быстро реагировать на меняющиеся современные условия и адаптироваться под перемену всего мирового экономического пространства, как это было во время карантина, связанного с распространением COVID-19.

Новой эффективной, уже положительно зарекомендовавшей себя формой занятости является удаленная занятость, которая своевременно была законодательно урегулирована в Российской Федерации. Современная модель удаленной занятости устраняет существующие пробелы в регулировании нестандартных трудовых отношений. Также в настоящее время наблюдается активное применение таких современных форм занятости, как аутсорсинг и аутстаффинг.

Цель магистерской работы – на основе изучения теоретико-прикладных основ исследования современных форм занятости в сфере услуг

проанализировать современные формы занятости в сфере сервиса на примере компании «Neti».

Задачами магистерской работы являются:

- исследование понятия и типологии современных форм занятости;
- изучение теоретико-прикладного аспекта эволюции форм занятости в сфере сервиса;
- изучение трансформации форм занятости в условиях распространения COVID-19;
- описание характеристики хозяйственной деятельности компании «Neti»;
- исследование видов современных форм занятости в компании «Neti»;
- определение направлений совершенствования реализации удаленной формы занятости компании «Neti».

При исследовании данной темы использовалась учебная и научная информация из источников в сфере трудовых отношений, законодательные акты, информация из официальных сайтов государственных органов Российской Федерации. Основные понятия и определения были взяты из Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»¹, Трудового Кодекса РФ².

Для написания магистерской работы использовалась информация из научных статей, посвященных проблеме диверсификации форм занятости в российской экономике, таких авторов, как Базжина В.А., Никишина О.Ю., Цыганкова³, Гимпельсон В.Е., Капелюшникова Р.И.⁴. Также были использованы официальные сайты государственных органов Российской

¹ Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1) // Официальный сайт справочной правовой системы в России «КонсультантПлюс» // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения 20.11.2019).

² "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Официальный сайт справочной правовой системы в России «КонсультантПлюс» [Сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/df08afc2276e618d8b97de408cb85c5d80333d41/ (дата обращения 11.05.2021).

³ Базжина В.А., Никишина, О.Ю. Цыганкова И.В. Развитие нестандартных форм занятости в современной России // Российское предпринимательство. – 2016. – Том 15. – № 24. – С. 71-86.

⁴ Гимпельсон В.Е., Капелюшникова Р.И. Нестандартная занятость в российской экономике // Изд. дом ГУ ВШЭ–2006.- № 259 – С. 217.

Федерации – ФНС¹, ФГБУ ВНИИ труда Минтруда России², Министерства труда и социальной защиты РФ³, Федеральной службы государственной статистики⁴, Совет Федерации Федерального собрания Российской Федерации⁵.

Данная магистерская работа состоит из введения, двух глав, шести параграфов, заключения и списка используемых источников.

В первой главе определены теоретико-прикладные основы исследования современных форм занятости в сфере сервиса, сформулированы понятие и типология современных форм занятости, определены этапы эволюции форм занятости в сфере сервиса, описана трансформация форм занятости в условиях распространения COVID-19.

Во второй главе магистерской работы был проведен анализ современных форм занятости в сфере сервиса на примере компании «Neti», дана общая характеристика деятельности исследуемого предприятия, определены виды современных форм занятости в компании «Neti». В третьем параграфе второй главы на основе анализа отзывов сотрудников о работе в анализируемой организации осуществлен поиск методов совершенствования реализации удаленной формы занятости компании «Neti».

Основное содержание работы. Сфера сервиса является благоприятной основой для развития различного рода предпринимательства, для обеспечения занятости населения. Эта сфера создает новые возможности и условия внедрения

¹ Что такое «налог на профессиональный доход» // Сайт ФНС России [Сайт]. URL: <https://nfd.nalog.ru/> (дата обращения 16.10.2020).

² Определены приоритеты работы сети исследовательских институтов стран БРИКС // Сайт ВНИИ Труда МИНТРУДА России [Сайт]. URL: https://www.vcot.info/news/brics_lris/ (дата обращения 16.10.2020)

³ Профилактика Covid-19 в организациях // Сайт Министерства труда и социальной защиты РФ [Сайт]. URL: https://mintrud.gov.ru/uploads/editor/55/40/business_%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4.pdf (дата обращения 07.11.2020)

⁴ Итоги выборочного обследования рабочей силы // Сайт Федеральной службы государственной статистики [Сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> (дата обращения 01.11.2020)

⁵ #ПОСТ/КОРОНАВИРУС // Сайт Совета Федерации Федерального собрания Российской Федерации [Сайт]. URL: <http://council.gov.ru/services/discussions/blogs/115583/> (дата обращения 08.09.2020)

и использования современных форм занятости на всех этапах предоставления услуги.

Согласно ст. 1 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1, занятость определяется как: «...деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход»¹.

Форма занятости - условия трудоиспользования, организационно-правовые способы, группировка которых осуществляется по отдельным признакам (режиму рабочего времени, регулярности трудовой деятельности, легитимности трудоустройства, условиям организации трудового процесса)².

Современная нестандартная форма занятости – это организация труда, не предусматривающая обеспечение полной занятости. К нестандартным видам занятости в сфере сервиса относят такие формы, как:

- 1) удаленная работа;
- 2) работа на дому;
- 3) работа на условиях неполной занятости;
- 4) срочная или краткосрочная занятость;
- 5) временная агентская занятость;
- 6) фриланс

7) аутсорсинг — это делегирование функций структурного подразделения предприятия либо некоторых функций предприятия сторонней организации.

8) аутстаффинг — выведение персонала за штат предприятия (компании-заказчика) с последующим предоставлением и оформлением этого же персонала предприятию по гражданско-правовому договору.

¹ Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1)// Официальный сайт справочной правовой системы в России «КонсультантПлюс» // URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения 20.11.2019).

² Базжина В.А., Никишина О.Ю.,Цыганкова И.В.Развитие нестандартных форм занятости в современной России // Российское предпринимательство. – 2016. – Том 15. – № 24. – С. 71-86.

История трансформации в сфере сервиса форм занятости в Российской Федерации может быть разделена на следующие периоды:

Первый этап - с XVII века до 60-х гг. XIX. Формы занятости развивались на основе трудовых отношений в условиях возникновения капиталистического хозяйства.

Второй этап - с 1860-х по 1917 гг. Зарождение различных форм занятости и рынка труда в сфере услуг благодаря отмене крепостного права в 1861 году, освобождению работников от юридической зависимости и разлому феодальных отношений.

Третий этап - с 1917 по 1929 гг. Регуляция советской власти сферы занятости. Отличительными особенностями данного периода являлась всеобщая массовая безработица в сфере сервиса в связи с событиями революционного и военного характера.

Четвертый этап - с 1930 по 1991 гг. Обеспечение полной занятости. На протяжении всего данного периода была проведена политика введения абсолютной полной занятости населения, которая регулировалась законными методами принуждения к труду, административными методами и различными способами.

Пятый этап - с 1991 по 1998 гг. Трансформационные рецессии, ставшие причиной активного роста открытой безработицы, убывания занятости, снижения продолжительности рабочего времени в сфере услуг.

Шестой этап - с 1999 по 2005 гг. Развитие всех основных элементов рынка труда. Преобразование отраслевой структуры занятости позволило произойти развитию рынка труда, где постепенно произошел переход к постиндустриальному типу экономики, где более 50% работающего населения заняты в сфере услуг.

Седьмой этап: 2005 г. – настоящее время. Активное развитие сферы услуг в России и укоренение нестандартных форм занятости в данной сфере.

Такая нестандартная форма занятости, как фриланс, на данный момент также получила широкое распространение в сферах сервиса и туризма. В

Российской Федерации граждане, которые занимаются трудовой деятельностью через фриланс, имеют статус «самозанятые». И для таких граждан в настоящее время вводится налог на профессиональный доход. Это новый специальный налоговый режим для самозанятых граждан, который можно применять уже с 2019 года.

Резкие социально-экономические изменения, вызванные пандемией коронавируса, привели к вынужденным адаптирующимся мерам, повлекшим глобальные изменения на рынке труда в сфере сервиса. Меры, направленные на борьбу с пандемией коронавируса, внесли изменения в привычную жизнь всего общества и традиционное понимание трудовых отношений.

Большинство организаций сферы сервиса были вынуждены полностью прекратить свою деятельность, связанную с обслуживанием потребителей, на время пандемии. Но данные организации занимались внутрифирменной деятельностью, которая предполагала выполнение организационно-хозяйственных задач. Но те организации сервиса, которые не могли полностью прекратить свою деятельность, вынуждены были адаптироваться под условия, предложенные государством.

Министерство труда и социальной защиты РФ выпустило ряд рекомендаций для предупреждения распространения коронавирусной инфекции благодаря взаимодействию всех элементов трудового процесса с применением гибких режимов работы¹.

Эпидемия коронавируса и вынужденное введение ограничений поспособствовали появлению новейших, ранее не известных трудовому праву принципов и механизмов работы в условиях локдауна. В первую очередь это

¹ Рекомендации Министерства труда и социальной защиты РФ № 14-2/10/П-3710 от 23.04.2020) // Официальный сайт справочной правовой системы в России «КонсультантПлюс» [Сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_351512/ (дата обращения 02.09.2020)

коснулось удаленной работы вне офиса для работников, которые ранее не находились в подобных условиях труда.

До эпидемии дистанционные условия удаленной формы занятости, отраженные в гл. 49.1 ТК РФ, вовсе не получили обширного распространения. Так, по статистическим данным Росстата, в 2019 г. из 67,1 млн занятых лишь 30 тыс. работали по трудовому договору такого типа¹. Подобный показатель явно отражает сравнение реальных масштабов дистанционной формы занятости, а также фриланса и их закрепление по всем законодательным параметрам.

8 декабря 2020 года Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин подписал закон об особенностях дистанционной работы. Он вступил в силу с 1 января 2021 года.

Большинство сотрудников, кто работает вне помещений работодателя, и, используя информационно-телекоммуникационные системы, основную часть своего рабочего времени все же проводят в помещениях, подконтрольных работодателю. Работа вне обычного места работы занимает лишь несколько дней в месяц: 5–6 дней в месяц, 1 день в неделю и т.д. Иногда работники отдельных компаний или профессий заняты удаленно больше времени. На российском рынке труда ярким примером организации, где большое количество сотрудников занято дистанционно, является компания Neti.

Компания «Neti» была основана в 2011 году специалистами ERP-систем. Деятельность «Neti» базируется на автоматизации бизнес-процессов зарубежных и российских организаций. «Neti» предоставляет свои услуги в области аутстаффинга, сопровождения и разработки 1С, создания мобильных приложений, комплексного сопровождения информационных систем, «Neti» также помогает компаниям-клиентам выполнять бизнес-задачи за счет технологий машинного обучения.

¹ Итоги выборочного обследования рабочей силы// Сайт Федеральной службы государственной статистики [Сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> (дата обращения 01.11.2020)

Выручка ООО «Нэти» на конец 2012 года составляла 20 миллионов 423 тысяч рублей, чистая прибыль - 630 тысяч рублей, выручка увеличивается с каждым годом и на декабрь 2020 года составила 215 миллионов 500 тысяч рублей. Чистая прибыль также увеличивается с каждым годом и на конец декабря 2020 года составила 20 миллионов 800 тысяч рублей¹.

Сейчас в команде компании «Neti» работают около 300 сотрудников из 80 городов России и у нее более 400 заказчиков по всему миру (из России, Израиля, США, Польши, Англии, Германии, Голландии). Формат home-офиса в Neti формируется с 2013 года. В организации 85% сотрудников работает вне офисов.

«Neti» проводили исследование для выявления скорости работы аутстафферов и штатных сотрудников. И в исследуемой компании сделали вывод о том, что разработчик-аутстаффер или аутсорсер в среднем на 30% эффективнее. То есть если штатный сотрудник тратит на задачу 10 часов, аутстаффер выполняет ее за 7.

Так как, когда к работе подключаются аутсорсеры, наглядность эффективности, с точки зрения затрат, становится прозрачнее — клиент видит, за что платит деньги. В конце каждого месяца заказчик получает подробный финансовый отчет, в котором прописаны количество потраченных часов на задачу и стоимость каждой задачи².

Для полноценного исследования компании также были изучены отзывы сотрудников о работе в «Neti». И на основе данных отзывов были сделаны ниже представленные выводы о совершенствовании форм занятости.

На интернет-портале «О труде» рейтинг компании «Neti» составляет 4,1 единицы из 5 возможных.

¹ Общество с ограниченной ответственностью "Нэти" // СБИС- сеть деловых коммуникаций [Сайт]. URL: <https://sbis.ru/contragents/1660150251/166001001> (дата обращения 11.03.2021)

² 9 причин, которые заставят вас перейти на аутсорсинг ИС, даже если у вас есть штатные разработчики// Сайт интернет-издания vc.ru [Сайт]. URL: <https://vc.ru/hr/127811-9-prichin-kotorye-zastavyat-vas-pereyti-na-outsorsing-1s-dazhe-esli-u-vas-est-shtatnye-razrabotchiki> (дата обращения 13.03.2021)

В нескольких отзывах бывшие сотрудники исследуемой компании указали на то, что сотрудники, занимающие должности руководителей проектов в «Neti», имеют низкую квалификацию и практически не поддерживают нормально функционирующих трудовых отношений с сотрудниками. Для того, чтобы улучшить отношения сотрудников «Нэти» с руководителями проектов можно направлять сотрудников, которые занимают руководящие должности, например, на специальные обучающие курсы для руководителей.

В среднем в одном направлении веб-разработки, в котором предлагает свои услуги Neti, работают по 20 человек¹. Один руководитель ведет одно направление. Следовательно, так как в Neti около 300 сотрудников, то получается, что менеджеров 15 человек.

Многие учебные центры предлагают курсы повышения квалификаций для менеджеров IT-направлений как в стандартном очном режиме, так и в дистанционном режиме (что более подойдет для сотрудников компании «Neti»).

Обучение сотрудников на курсе повышения квалификации для компании «Neti» обойдется в 352 500 рублей (23 500 рублей *15). Исходя из того, что чистая прибыль «Neti» увеличивается с каждым годом и на конец декабря 2020 года составила 20 миллионов 800 тысяч рублей, то 352 500 рублей на повышение квалификации сотрудников, занимающих руководящие должности не будет являться весомой тратой для исследуемой компании (1,7% от чистой прибыли).

На основе следующих отзывов, представленных на сайте «О труде» можно сделать вывод о том, что многие сотрудники «Neti» хотели бы помимо таких современных форм занятости как, аутсорсинг и аутстаффинг, работать в Нэти и на внутренних проектах, также на основе удаленной занятости.

Так как компания «Neti» имеет сертификат электронной цифровой подписи (ЭЦП) для участия в электронных торгах и государственных закупках, то для разработки проектов ей может подойти участие в тендере. На сайте

¹ Из разработчика 1С в руководителя направления веб-разработки // Сервис для публикации текстов «Яндекс.Дзен» [Сайт]. URL: <https://zen.yandex.ru/media/id/59a4312777d0e618c1e85be8/iz-razrabotchika-1s-v-rukovoditelia-napravleniia-vebrazrabotki-5f855d0a98a59436d2a19e07> (дата обращения 03.03.2020)

«РосТендер», где собраны все тендеры России, представлены некоторые тендеры, которые могут подойти для исследуемой компании. Например, выполнение работ по созданию приложения «Макет города»¹. Начальная цена контракта - 5 577 600 рублей. Заказчиком является акционерное общество «Особая экономическая зона «Иннополис». Также на сайте «РосТендер» представлен проект по выполнению работ по разработке сайта города Иннополис Верхнеуслонского района Республики Татарстан. Начальная цена проекта 3 800 000 рублей.

Победа в подобных тендерах способствует увеличению прибыли, наращиванию оборотов, росту положения на рынке, а также активному повышению квалификации сотрудников. Также одним из ключевых моментов подобного развития становится участие в государственных закупках, победа в которых дает шанс компании сильно повысить свою конкурентоспособность и клиентоориентированность, на что как раз и держит курс компания «Neti».

Для получения незаменимого опыта в разработке продуктов для сотрудников поможет участие и в таких тендерах, которые имеют социальную направленность. Здесь можно привести в пример компанию «Яндекс». Так, во время пандемии коронавирусной инфекции компания Яндекс выпустила ряд социальных проектов.

А для организации «Нэти» отличным подспорьем в разработке социальных проектов может стать участие в тендере: Выполнение работ по развитию информационной системы (сайта) от организатора закупок государственное бюджетное учреждение города Москвы "Ресурсный центр для инвалидов" департамента труда и социальной защиты населения города Москвы. Начальная цена 1 605 165 рублей.

Итак, рассмотрев отзывы сотрудников о работе в исследуемой организации «Neti» можно сделать вывод о том, что компании нужно повышать

¹ Тендер: Выполнение работ по созданию приложения Макет города // Сайт «РосТендер» [Сайт]. URL: <https://rostender.info/region/tatarstan-respublika/52097368-tender-vypolnenie-rabot-po-sozdaniyu-prilojeniya-maket-goroda-innopolis-20> (дата обращения 24.04.2021)

квалификацию сотрудников, которые занимают руководящие должности, а также помимо применения аутсорсинга и аутстаффинга разрабатывать внутренние проекты, на которых удаленные разработчики и программисты смогут себя реализовывать и активно развиваться.

Заключение. Общество нового информационного типа предполагает появление, внедрение и активное применение новых нестандартных форм занятости, которые способствуют повышению гибкости рынка труда, расширению сферы услуг и развитию наукоемких секторов экономики.

Функционирование современных IT-предприятий в условиях динамично меняющейся внешней среды вынуждает их активно решать задачи обеспечения финансовой устойчивости, повышения клиентоориентированности, обеспечения сотрудникам комфортных условий труда, поддержания конкурентоспособности и условий дальнейшего развития, а также осуществлять ответные действия на изменения внешней среды. Речь идет об ответах компании «Neti» на стратегические воздействия рынка. А без применения современных форм занятости «Neti» не смогло бы эффективно осуществлять эти действия.

Применение таких современных форм занятости, как аутсорсинг, аутстаффинг и удаленная занятость являются важным способом повышения функциональности исследуемого IT-предприятия. А одними из главных методов улучшения и совершенствования реализации удаленной формы занятости компании является повышение квалификации сотрудников, занимающих руководящие должности, а также разработка внутренних продуктов. Подобные нововведения способствуют эффективному воздействию на развитие компании, повышение ее клиентоориентированности и конкурентоспособности.