

ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ И ВНЕОРГАНИЗАЦИОННЫМИ СТРЕССАМИ В УСЛОВИЯХ ГИГ-ЭКОНОМИКИ И ПРЕКАРИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

APPROACHES TO MANAGING ORGANIZATIONAL AND EXTRA-ORGANIZATIONAL STRESS IN THE GIG ECONOMY AND PRECARIZATION OF LABOR RELATIONS

ПОЛУЧЕНО 16.09.2023 ОДОБРЕНО 20.09.2023 ОПУБЛИКОВАНО 25.12.2023

УДК 331.485 DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-6-34-39

**КУЛЬЧИЦКАЯ Е.В.***Канд. экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет», г. Санкт-Петербург***KULCHITSKAYA E.V.***Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, St. Petersburg State University, St. Petersburg***e-mail:** Evts1989@mail.ru

Аннотация

Прекаризация является одним из важнейших трендов современного развития рынка труда как в России, так и за ее пределами. Одновременно с этим возрастает актуальность управления организационными и внеорганизационными стрессами, которым способствуют как многочисленные внешние факторы, так и меняющиеся условия труда. В данной статье приведен анализ текущего состояния прекаризации, а также приведены результаты исследований причин прекаризации, проведенных с привлечением руководителей 46 организаций сферы услуг, и исследований корреляции трудового стресса и прекаризации. Основным выводом статьи является тезис о том, что для решения проблем, связанных с развитием прекаризации, необходим комплексный подход и привлечение равноуровневых субъектов: государства, предпринимателей, менеджеров и самих работников.

Ключевые слова: прекаризация, организационный стресс, внеорганизационный стресс, гиг-экономика, трудовая занятость.

Abstract

Precairization is one of the most important trends in the modern development of the labor market both in Russia and abroad. At the same time, the relevance of managing organizational and non-organizational stresses, which are facilitated by both numerous external factors and changing working conditions, is increasing. This article provides an analysis of the current state of procarization, as well as the results of studies of the causes of procarization, conducted with the involvement of the leaders of 46 service organizations, and studies of the correlation of labor stress and procarization. The main conclusion of the article is the thesis that in order to solve the problems associated with the development of procarization, an integrated approach and the involvement of multi-level actors are needed: the state, entrepreneurs, managers and workers themselves.

Keywords: procarization, organizational stress, non-organizational stress, gig economy, employment.

ВВЕДЕНИЕ

Одним из возрастающих факторов организационного стресса считается факт развития прекаризации трудовых отношений. Впервые этим явлением заинтересовались и проанализировали его французские исследователи-социологи Пьер Бурдьё и Робер Кастель в 1980-х гг. [1]. Прекаризация предполагает наличие негарантированных и незащищенных трудовых отношений у работника. Данное понятие включает такие виды занятости, как работа по договору подряда, трудовой контракт с ограниченным сроком действия, отсутствие социальных гарантий и т.д. Исследователь прекаризации Гай Стэндинг относит к так называемому «прекариату» трудовых мигрантов, стажеров, фрилансеров и т.д. Этим людей объединяет то, что у них нет стабильной работы с фиксированной оплатой труда и гарантированной социальной защитой [2].

В основе отнесения условий трудовой занятости к прекаризации лежит группа объективных и субъективных индикаторов. К объективным индикаторам относят тип оформления занятости (занятость на основании устной договоренности, срочного договора, договора гражданско-правового характера) и неустойчивые условия занятости (уменьшение заработной платы и (или) рабочих часов, неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя, задолженность

по заработной плате, неофициальный доход от основной занятости, слишком длительная продолжительность рабочей недели). К субъективным индикаторам относят наличие у работников беспокойства потери работы, наличие неудовлетворенности системой оплаты труда и условиями труда [3].

Манохина Н.В. и Митяева Н.В. выделяют одним из аспектов прекаризации ненадежные, непредсказуемые и небезопасные условия существования, приводящие к материальному и психологическому неблагополучию, а также негативное состояние работника как следствие неопределенности и неустойчивости его трудовой занятости, что проявляется в эмоциональной нестабильности, тревожности, чувстве неуверенности в будущем [4].

ПРИЧИНЫ РАЗВИТИЯ ПРЕКАРИЗАЦИИ

Основной и самой глобальной причиной развития прекаризации является расширение гиг-экономики (gig-экономики, гигономики). Гиг-экономика — это сдельная экономика, экономика подработки или свободного заработка, экономика краткосрочных контрактов. Современные реалии хозяйственной деятельности определили, что компаниям целесообразнее нанимать сотрудников на отдельные проекты и платить им сдельно, а сотрудникам, особенно представи-

телям современного молодого поколения — не комфортно сидеть весь день в офисе, им удобнее чувствовать себя свободными и получать оплату за количество сделанной работы. У гиг-экономики есть сходства с аутсорсингом и фрилансом, но это не совсем одно и то же. Некоторые исследователи считают, что гиг-экономика — это эволюция аутсорсинга. Эволюция основана на развитии цифровых технологий, которые позволяют формировать повсеместную систему краткосрочных контрактов. Цифровые технологии в форме алгоритмов, приложений и сервисов сами выполняют поиск исполнителей. И если компании нужен мастер, программа найдет, где он ближе, дешевле или валиднее [5].

По данным института McKinsey, до 30% трудоспособного населения во всем мире уже фактически осуществляют свою трудовую деятельность в формате независимого труда, а в перспективе такой формат занятости будет только расширяться [6].

Ряд исследователей считают, что в целом развитие цифровой экономики влияет на усиление прекаризации на рынке труда. Считается, что прекаризация провоцируется стохастичностью и неоднородностью цифровой экономики. Причина в том, что происходящие в цифровой экономике процессы не являются строго детерминированными, их последующие состояния, как и состояние системы в целом, описываются различными величинами. Неоднородность цифровой экономики проявляется в неоднородности ее субъектного и объектного содержания [7].

Развитие цифровых технологий на фоне пандемии привело к формированию новых дистанционных форматов работы и общения. По мнению Комаровой Т.А., это обострило признаки прекаризации: изменились содержание и объем работ, методы нормирования и контроля труда при сравнительно невысокой заработной плате [8].

В контексте анализа прекаризации труда следует обратить внимание на такое понятие, как платформенный труд. Применение онлайн-платформ для организации хозяйственной деятельности, с одной стороны, увеличило круг возможностей для профессионального роста и развития специалистов онлайн-сферы, а с другой — стало источником новой платформенной формы прекаризованного труда. В сфере услуг особенно много возможностей для данной формы прекаризации: деятельность служб такси, доставки готовой еды и продуктов питания, торговля — практически полностью перешли на платформенную базу [9].

По мнению О. Синянской, необходимо вовремя определить отдельные нормы и правила для работников с платформенной занятостью, в противном случае их труд «уйдет» в теневую экономику, а значит, будет потерян для трудового законодательства и государственного бюджета [10].

Основой для формирования прекаризации труда на основе платформенной занятости служит информационная асимметрия. Это центральный элемент управленческой логики онлайн-платформ. Анализ исследований позволяет сделать вывод, что именно контроль за потоками информации является определяющей менеджеральной техникой в рамках платформенной экономики [11].

Для измерения уровня прекаризации разработаны несколько методов. Самым распространенным является Шкала прекаризации занятости (Employment precariousness scale, EPRES), состоящая из 22 индикаторов, на основе которых формируются 6 индексов: неустойчивость занятости, зарплата, ограниченность трудовых прав, невозможность реализовать трудовые права, отсутствие защиты в форме коллективного договора, субъективное чувство уязвимости [12].

Также для измерения уровня прекаризации используется так называемый интегральный индекс. Он вычисляется

на основе трех частных: размер и справедливость зарплаты, стабильность занятости, возможности трудоустройства [13].

Кученкова А.В. считает, что к трем частным следует добавить четвертое — социальную защищенность (наличие социальных гарантий) [14].

Развитие прекаризации наблюдается во многих странах мира, в том числе и в России, несмотря на некоторые факторы, которые эпизодически влияли на прекаризацию отрицательно (социальные выплаты в период пандемии новой коронавирусной инфекции и т.д.). По методологии Росстата, неформально занятыми считаются люди, работающие не на зарегистрированных предприятиях: занятые по найму у физических лиц, самозанятые, занятые в домашнем хозяйстве. Согласно опросам населения, средняя численность неформально занятых людей в России в январе-сентябре 2013 г. была 14,1 млн человек, что составляет 19,8% общей численности занятого населения [15].

Во втором квартале 2022 г. число неформально занятых в России снизилось на 1,5 млн человек. Несмотря на положительную статистику, с прекаризацией в России на сегодняшний день сталкиваются 18,7% людей трудоспособного населения [16].

Но необходимо учитывать, что по данным компании «Финэкспертиза», несмотря на уменьшение численности населения России, сталкивающихся с прекаризацией, совокупный доход людей с неформальной занятостью вырос на 2,1% с 2018 г. [17].

При этом важно понимать, что неформальная занятость является альтернативой безработице, а не формальной занятости [18].

Наиболее стабильной возрастной группой в отношении прекаризации являются люди 30–49 лет (38,8% данной группы не имеют признаков прекаризации), самой незащищенной и подверженной прекаризации возрастной группой являются молодые люди — всего 22,2% данной группы не имеют никаких признаков прекаризации, а 35,8% — имеют три и более признака прекаризации [19].

Причин этого возрастного распределения несколько. Молодые люди сегодня (в отличие от прошлых поколений) не склонны стремиться к стабильной работе, высоким материальным целям и др. Это подтверждается также исследованием степени стрессогенности прекаризации как явления рынка труда [20]. На рис. 1 можно видеть тенденцию к уменьшению тревожности в отношении прекаризации по мере уменьшения возраста опрошиваемых. Исследование проводилось среди 320 респондентов. Оценка исследований проводилась с применением шкалы Лайкерта, в диаграмме приведены средние взвешенные значения показателей.

При этом корреляция между общим состоянием трудового стресса у опрошенных и прекаризацией в их трудовых отношениях определена как средняя степень положительной линейной связи. Расчет коэффициента корреляции Пирсона, на основании которого производился вывод, представлен ниже.

$$X = \frac{10,2}{3} = 3,4$$

$$Y = \frac{11,2}{3} = 3,7333333333333$$

$$SS_x = 34,86 \cdot 10,2^2 / 3 = 0,180000000001$$

$$SS_y = 42,14 \cdot 11,2^2 / 3 = 0,3266666666666$$

$$SS_{xy} = 38,23 \cdot 10,2 \cdot 11,2^2 / 3 = 0,150000000001$$

$$r = \frac{0,15}{\sqrt{0,18 \cdot 0,327}} = 0,619$$

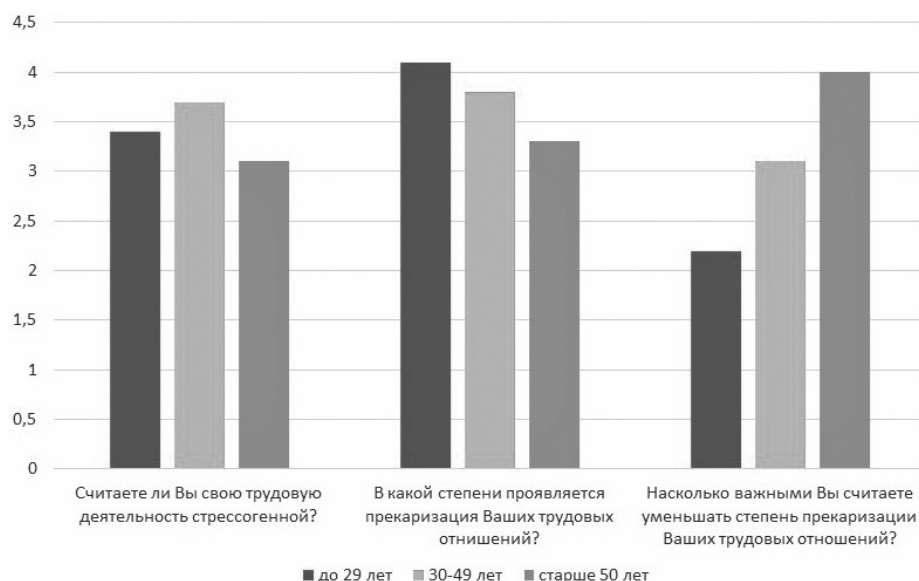


Рис. 1. Результаты исследования корреляции уровня стрессогенности трудовой деятельности и прекаризации
 Источник: разработано автором.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Можно сделать вывод, что прекаризация сама по себе не является основным стрессором трудовых отношений (ввиду сравнительно не высокого значения коэффициента корреляции), но существует доказанная прямая связь между степенью трудового стресса и степенью прекаризации трудовых отношений.

Работа с прекариатом на организационном уровне вызывает сложности по ряду причин:

1. часто прекаризация не предполагает наличие организационного уровня для страдающего от неопределенности человека (например, если он фрилансер);
2. организация, реализующая такой тип отношений с сотрудниками, как правило, не заинтересована в долгосрочных трудовых отношениях с ним, и, как следствие, не готова вкладывать ресурсы в нормализацию его психологического состояния.

Опрос, проведенный в формате вопросов с множественным выбором ответов и возможностью предложить собственный вариант ответа, среди 46 российских компаний, в той или иной мере реализующих прекаризацию как формат отношений с работниками, назвал следующие причины отсутствия мотивации регистрировать трудовые отношения с работниками и предоставлять им социальные гарантии. Результаты опроса представлены в виде диаграммы на рис. 2.

Абсолютное большинство — 38 руководителей компаний — отметили экономическую нецелесообразность деятельности их компаний при условии «белого» трудоустройства сотрудников. Это связано с очень высоким размером так называемых «социальных отчислений». 22 руководителя назвали важным отсутствие баланса в трудовом законодательстве РФ и судебной практике между правами работника и работодателя, и, как следствие, слишком высокую ответственность руководителя при фактической невозможности уволить сотрудника за некачественное выполнение служебных обязанностей и т.п. 18 респондентов выделили отсутствие производственной необходимости в постоянном взаимодействии с конкретным специалистом (например, дизайнером). 15 руководителей не увидели необходимости в повышении качества условий труда. Это может быть свя-

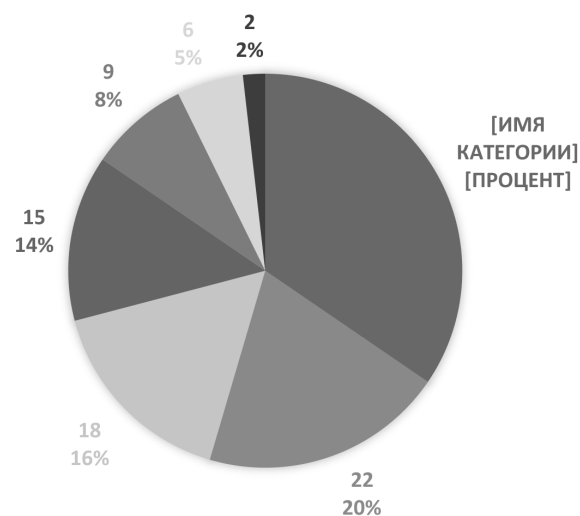


Рис. 2. Результаты опроса руководителей компаний сферы услуг о причинах развития прекаризации

зано с высокой конкуренцией на рынке труда по конкретной специальности, общей ситуацией на рынке и т.д. 9 респондентов в своей деятельности отмечают организационную нецелесообразность официального оформления сотрудников, потому что в отрасли слишком высокий коэффициент текучести кадров. 6 работодателей как дополнительную причину указали отсутствие у сотрудников желания оформлять официальное трудоустройство в компании (работающие пенсионеры, состоящие на бирже труда и т.д.). Двое опрошенных не были осведомлены о правилах оформления трудовых отношений.

Основой стресс-менеджмента для потенциальных сотрудников (участников рынка труда) на личностном когнитивном уровне должна стать модель компетенций, формирующая основу навыков для людей, которые вынужденно оказались в условиях гиг-экономики и развивающейся прекаризации. Данные компетенции позволят спокойно, деятельно и комфортно чувствовать себя на неустойчивом и непредсказуемом рынке труда гиг-экономики. Модель компетенций представлена в таблице.

Модель компетенции «Эмоциональная и профессиональная устойчивость в условиях гиг-экономики»

Модель компетенций			
Компетенция	Уровень 1	Уровень 2	Уровень 3
Цифровая гибкость и адаптивность	Начальная степень понимания цифровой логики, навыки работы с простыми цифровыми сервисами	Высокая степень понимания цифровой логики, желание развиваться в направлении цифровизации деятельности	Самостоятельная разработка цифровых управленческих алгоритмов, большой опыт в организации цифровых сервисов
Системный и оперативный анализ современного рынка труда	Понимание основ функционирования рынка труда	Наличие собственных практических навыков в анализе локального рынка труда	Наличие специализированного образования, жёстких навыков и опыта в анализе рынка труда
Эффективное применение инфокоммуникационных технологий	Наличие знаний в области применения инфокоммуникационных технологий	Наличие профессиональных навыков и дополнительного образования в области применения инфокоммуникационных технологий	Наличие успешного опыта эффективного применения инфокоммуникационных технологий
Эффективная самопрезентация, умение убеждать	Умение конструктивно высказывать свое мнение перед публикой	Наличие навыков подготовки и проведения самопрезентации в условиях дружественной публики	Умение убедительно презентовать свои идеи в условиях недружественной публики
Налаживание формальных и неформальных взаимодействий с людьми в профессиональном сообществе	Активное членство в профессиональных ассоциациях	Высокий уровень профессионального нетворкинга	Наличие тесных профессиональных взаимодействий (например, совместных проектов) с представителями профессионального сообщества.

Источник: разработано автором на основе *Манохина Н.В., Митяева Н.В.* Прекаризация занятости в цифровой экономике // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право, 2022; *Илларионова Э.О.* Новые формы занятости в контексте цифровизации рынка труда // Наука. Культура. Общество, 2021; *Томашевский К.* Цифровизации и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Право. 2020.

Профиль компетенции «Эмоциональная и профессиональная устойчивость в условиях гиг-экономики» изображен на рис. 3.

Прекаризация — непреодолимый и логичный тренд современной экономики, вызванный глубинными процессами в обществе. Поэтому не имеет смысла ему препятствовать. В сложившейся ситуации необходимо адаптировать деятельность организаций и самих сотрудников к условиям прекаризационной занятости, минимизировать ее стрессогенность и обеспечить комфортные условия труда в рамках обстоятельств, которые предоставляет рынок.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Дружилов С.* Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социально-психологические аспекты: [арх. 18 ноября 2018] // Гуманитарные научные исследования: журн. — 2015. — Вып. 41, № 1 ч. 2. — С. 53–61.
2. *Стэндинг Гай.* Прекариат: новый опасный класс: [арх. 16 августа 2017] / Пер. с англ. Н. Усовой. — М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. — 328.
3. *Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Рязанцев В.И.* Прекаризация занятости и ее особенности в поколенных группах работников в оценках профсоюзных экспертов // Социально-трудовые исследования, 2023.



Рис. 3. Нормативный профиль компетенции «Эмоциональная и профессиональная устойчивость в условиях гиг-экономики»

Источник: разработано автором.

4. Манохина Н.В., Митяева Н.В. Прекаризация занятости в цифровой экономике // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право, 2022. С. 138.
5. РБК Тренды [Информационный портал] Принцип Tinder в работе: каким будет рынок труда в будущем, 2020, URL: <https://trends-rbc-ru.turbopages.org/trends.rbc.ru/s/trends/industry/5F76ED9B9A7947F921378F52> (дата обращения: 7.07.23)
6. Котова С. Прекаризация рынка труда — вызов экономики трудовому праву? ЭЖ-Юрист. URL: <https://www.eg-online.ru/article/357991/> (дата обращения: 7.07.23)
7. Каткова М.А., Митяева Н.В. Неравносность развития институциональной системы: феномен фундаментальности случайного // Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова, 2014. № 11 (77). С. 22.
8. Комарова Т.А. Признаки прекаризации в условиях пандемии // Профессиональное образование и рынок труда, 2020.
9. Локтюхина Н. Платформенная занятость — как развивающийся тренд отражается на работниках и работодателях? URL: <https://intercomm.media/explore/platformennaya-zanyatost-kak-razvivayushhijsya-trend-otrazhaetsya-na-rabotnikakh-i-rabotodatelayah/> (дата обращения: 12.07.23)
10. Синявская О., Бiryukova С., Горват Е., Карева Д. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад. 2022. URL: https://www.researchgate.net/publication/363066473_Platformennaa_zanatost_v_Rossii_masstaby_motivy_i_barery_ucastia_analiticeskij_doklad (дата обращения: 13.07.23)
11. Коновалов И.А. Теория процесса труда: от тейлоризма к алгоритмическому менеджменту // Экономическая социология, Т. 24 № 2, 2023.
12. Vives A., Vanroelen Ch., Amable M., Ferrer M., Moncada S., Liorens C., Muntaner C., Benavides F. G., Benach J. Employment precariousness in Spain: Prevalence, social distribution and population-attributable risk percent of poor Mental Health. International Journal of Health service, 2011. Vol. 41. № 4. P. 631.
13. Tangian A. Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005. WSI. Discussion papier, 2007. No 153.
14. Кученкова А.В. Прекаризация занятости: к методологии и методам измерения // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология, 2019.
15. Пономарева О.Я., Шкурин Д.В. Особенности взаимосвязи социальной структуры персонала и удовлетворенности трудом на предприятиях крупного бизнеса // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, 2023. С. 58.
16. Виноградова Е. В России резко сократилась занятость в неформальном секторе / URL: <https://rbc-ru.turbopages.org/rbc.ru/s/economics/21/09/2022/632989989A79471C92E0FD96> (дата обращения: 5.07.2023)
17. Шаповалов А. Неформальная занятость тает числом, но растет в деньгах. Мониторинг доходов населения / Kommersant.ru, 2022. URL: <https://kommersant-ru.turbopages.org/kommersant.ru/s/doc/5572558> (дата обращения: 5.07.23)
18. Цепляева Ю.В. Россия: неформальная занятость как новый феномен: [арх. 22 сентября 2014]: электр. изд. / Ю.В. Цепляева, Ю.В. Сони́на. — М.: Центр макроэкономических исследований Сбербанка России, 2014. С. 10.
19. Кученкова А.В. Прекаризация занятости и субъективное благополучие работников разных возрастных групп // Социологический журнал, 2022. С. 107.
20. Чуланова О.Л., Санайков В.Р. Операционализация профессионального выгорания персонала в условиях удаленной работы и гибридного офиса // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, 2023. С. 109.

REFERENCES

1. Druzhilov S. Prekariat i neformal'naya trudovaya zanyatost' v Rossii: sotsial'no-psikhologicheskie aspekty: [arkh. 18 noyabrya 2018] // Gumanitarnye nauchnye issledovaniya: zhurn — 2015. — Вып. 41, № 1 ch. 2. — С. 53–61.
2. Stending Gay. Prekariat: novyy opasnyy klass: [arkh. 16 avgusta 2017] / Per. s angl. N. Usovoy. — М.: Ad Marginem Press, 2014. — 328.
3. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Ryazantsev V.I. Prekarizatsiya zanyatosti i ee osobennosti v pokolennykh gruppakh rabotnikov v otsenkakh profsoyuznykh ekspertov / Sotsial'no-trudovye issledovaniya, 2023.
4. Manokhina N.V., Mityaeva N.V. Prekarizatsiya zanyatosti v tsifrovoy ekonomike / Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Seriya: Ekonomika. Upravlenie. Pravo, 2022. S. 138.
5. RBC Trendy [Informatsionnyy portal] Printsip Tinder v rabote: kakim budet rynek truda v budushchem, 2020, URL: <https://trends-rbc-ru.turbopages.org/trends.rbc.ru/s/trends/industry/5F76ED9B9A7947F921378F52> (data obrashcheniya: 7.07.23)
6. Kotova S. Prekarizatsiya rynka truda — vyzov ekonomiki trudovomu pravu? / EZh-Yurist. URL: <https://www.eg-online.ru/article/357991/> (data obrashcheniya: 7.07.23)
7. Katkova M.A., Mityaeva N.V. Neravnovesnost' razvitiya institutsional'noy sistemy: fenomen fundamental'nosti sluchaynogo / Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta im. G.V. Plekhanova, 2014. № 11 (77). S. 22.
8. Komarova T.A. Priznaki prekarizatsii v usloviyakh pandemii / Professional'noe obrazovanie i rynek truda, 2020.
9. Loktyukhina N. Platformennaya zanyatost' — kak razvivayushchiysya trend otrazhaetsya na rabotnikakh i rabotodatelayakh? / URL: <https://intercomm.media/explore/platformennaya-zanyatost-kak-razvivayushhijsya-trend-otrazhaetsya-na-rabotnikakh-i-rabotodatelayah/> (data obrashcheniya: 12.07.23)
10. Sinyavskaya O., Biryukova S., Gorvat E., Kareva D. Platformennaya zanyatost' v Rossii: masshtaby, motivy i bar'ery uchastiya: analiticheskiy doklad. 2022 / URL: https://www.researchgate.net/publication/363066473_Platformennaa_zanatost_v_Rossii_masstaby_motivy_i_barery_ucastia_analiticeskij_doklad (data obrashcheniya: 13.07.23)
11. Konovalov I.A. Teoriya protsessa truda: ot teylorizma k algoritmicheskomu menedzhmentu / Ekonomicheskaya sotsiologiya, T. 24 № 2, 2023.
12. Vives A., Vanroelen Ch., Amable M., Ferrer M., Moncada S., Liorens C., Muntaner C., Benavides F. G., Benach J. Employment precariousness in Spain: Prevalence, social distribution and population-attributable risk percent of poor Mental Health // International Journal of Health service, 2011. Vol. 41. № 4. P. 631.
13. Tangian A. Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005 // WSI. Discussion papier, 2007. № 153.
14. Kuchenkova A.V. Prekarizatsiya zanyatosti: k metodologii i metodam izmereniya / Vestnik Rossiyskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: Sotsiologiya, 2019.
15. Ponomareva O.Ya., Shkurin D.V. Osobennosti vzaimosvyazi sotsial'noy struktury personala i udovletvorennosti trudom na predpriyatiyakh krupnogo biznesa // Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii, 2023. S. 58.
16. Vinogradova E. V Rossii rezko sokratilas' zanyatost' v neformal'nom sektore / URL: <https://rbc-ru.turbopages.org/rbc>

ru/s/economics/21/09/2022/632989989A79471C92E0FD96 (data obrashcheniya: 5.07.2023)

17. Shapovalov A. Neformal'naya zanyatost' taet chislom, no rastet v den'gakh. Monitoring dokhodov naseleniya / Gazeta Kommersant.ru, 2022. URL: <https://kommersant-ru.turbopages.org/kommersant.ru/s/doc/5572558> (data obrashcheniya: 5.07.23)

18. Tseplyaeva Yu.V. Rossiya: neformal'naya zanyatost' kak novyy fenomen: [arkh. 22 sentyabrya 2014]: elektr. izd. / Yu.V. Tsep-

lyaeva, Yu.V. Sonina. — M.: Tsentr makroekonomicheskikh issledovaniy Sberbanka Rossii, 2014. S. 10.

19. Kuchenkova A.V. Prekarizatsiya zanyatosti i sub"ektivnoe blagopoluchie rabotnikov raznykh vozrastnykh grupp / Sotsiologicheskyy zhurnal, 2022. S. 107.

20. Chulanova O.L., Sanaykov V.R. Operatsionalizatsiya professional'nogo vygoraniya personala v usloviyakh udalennoy raboty i gibridnogo ofisa // Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii, 2023. S. 109.

Расс Л.

ЧЕМ ЛУЧШЕ ИМ, ТЕМ ЛУЧШЕ ВАМ: СТАТЬ ХОРОШИМ МЕНЕДЖЕРОМ ПРОЩЕ, ЧЕМ КАЖЕТСЯ

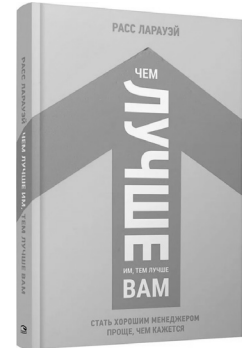
М.: Попурри, 2023, 384 с.

От легендарного менеджера из Кремниевой долины: 3 простых правила для построения команд, заинтересованных в успехе общего дела.

Многие руководители считают, что прибыль можно обеспечить, лишь постоянно держа своих сотрудников в узде. Но это провальная тактика, которая наносит ущерб итоговым показателям. Согласно исследованиям, удовлетворенность персонала и его заинтересованность в успехе приводит к лучшим результатам по всем направлениям.

В своей книге Расс Ларауэй, HR-директор компании Goodwater Capital, предлагает простой, последовательный и исчерпывающий стандарт лидерства. Он выделяет и подробно рассматривает 3 ключевых фактора успеха:

- четкие ориентиры в работе
 - обучение персонала
 - активное участие руководителей в реализации долгосрочных карьерных целей подчиненных
- Подход Расс Ларауэя к управлению, разработанный для Google, Twitter, Qualtrics и Goodwater, указывает путь к созданию довольной, продуктивной и увлеченной команды. Следствием чего непременно станут позитивные результаты — для вас, ваших клиентов, акционеров и сотрудников.*



Фатхуллин А.

В ЧЕМ СИЛА HR-БРЕНДА? МАРКЕТИНГОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ, КОТОРЫЕ ПОМОГУТ СТАТЬ РАБОТОДАТЕЛЕМ МЕЧТЫ

М.: Эксмо, 2023

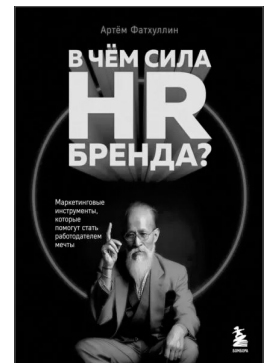
Современный рынок труда принадлежит кандидату. Как действовать, чтобы потенциальный сотрудник среди тысяч вакансий выбрал именно вашу? И остался в компании надолго, а не до конца испытательного срока?

Все просто: нужно себя «продавать». Относиться к соискателю как к клиенту: исследовать его предпочтения, быстро реагировать на любой запрос, вкладываться в лояльность принятых сотрудников. Словом, комплексно развивать свой HR-бренд.

Как и что нужно для этого делать, рассказывает Артём Фатхуллин управляющий директор HR-бренда и внутренних коммуникаций Сбера. За время работы автора Сбер стал единственной российской компанией в топ-100 лучших работодателей мира по версии Forbes Global. За его плечами более чем 17-летний опыт в маркетинге и HR, перезапуск медиа про науку и высокие технологии Хайтек, управление креативным агентством Brainstore и маркетингом IT-столицы России Иннополисом.

Из книги можно узнать:

- как привлекать и удерживать лучших сотрудников;
- зачем нужна EJM, или «карта путешествия сотрудника»;
- почему важно формулировать уникальное предложение вашей компании;
- кто такие alumni и для чего их поддерживать



Фартвенглер Д.

АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА. 10-МИНУТНЫЙ ТРЕНИНГ ДЛЯ МЕНЕДЖЕРА

М.: Олимп-Бизнес, 2023, 224с.

Новая книга из серии тренингов для менеджеров предлагает вам научиться правильно проводить аттестации персонала и стать отличным специалистом по развитию сотрудников — главной обязанности руководителя. Благодаря десятиминутным заданиям, вы овладеете всеми навыками, которые позволят превратить вызывающие озноб аттестации в конструктивный, действенный инструмент, помогающий вашим подчиненным работать напряженнее, с большей отдачей и более длительный срок.

