УДК 35.072.1 DOI: 10.22394/2079-1690-2020-1-3-42-49

КОМБИНИРОВАННАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Махницкий Данил Павлович аспирант Института государственной службы и управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (119571, Россия, г. Москва, пр. Вернадского, 82). E-mail: d.makhn@ya.ru

Широкова Олеся Вадимовна кандидат социологических наук, доцент кафедры организационного проектирования систем управления Института государственной службы и управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (119571, Россия, г. Москва, пр. Вернадского, 82). E-mail: ov.shirokova@igsu.ru

Аннотация

Пандемия Covid-19 привела к серьёзному изменению структуры труда в организациях по всему миру. Российские ведомства не стали исключением и в период эпидемиологических ограничений активно использовали новые инструменты организации труда. Одним из самых распространенных инструментов стала комбинированная занятость. Всестороннему анализу этого инструмента и посвящена данная статья. Будет раскрыта его мотивационная составляющая, проведён SWOT-анализ и обозначено место комбинированной занятости в общей системе менеджмента федеральных ведомств. Также будет уделено внимание обоснованию возможности продолжения использования комбинированной занятости для формирования привлекательного образа государственной службы среди соискателей.

Ключевые слова: *государственная гражданская служба, мотивация, комбинированная занятость, постсоветские поколения, удаленные рабочие места, дистанционная работа, экономическая ситуация, организация труда, рынок труда.*

В отечественной научной литературе уже несколько лет ведется дискуссия об эффективности организации удаленных рабочих мест в самых различных отраслях экономики и общественных сферах. И если до пандемии Covid-19 этот вопрос имел существенное значение скорее для отдельных профессиональных сообществ, то сейчас он приобрёл общероссийский масштаб.

Подтверждение тому – рассматриваемый сейчас Федеральным собранием Российской Федерации проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы»[1]. Данный законопроект, помимо прочего, предполагает дополнение Трудового кодекса следующими понятиями: трех ключевых понятий:

дистанционная (удаленная) работа;

временная дистанционная (удаленная) работа (предусматривает временное осуществление трудовой функции вне стационарного рабочего места);

комбинированная дистанционная (удаленная) работа (предусматривает совмещение работы на стационарном рабочем месте и дистанционную (удаленную) работу).

Результаты мониторинга экономической ситуации в России показывают, что удаленная работа может стать среднесрочной, а то и долгосрочной тенденцией развития рынка труда после окончания пандемии Covid-19 [1, с. 60].

Учитывая тот факт, что государственная гражданская служба активно конкурирует за кадры с другими участниками рынка, становится очевидно, что столь масштабные изменения в структуре труда не могут обойти стороной и отечественные ведомства.

В данной статье нами рассматривается возможность и обосновывается необходимость использования комбинированной занятости как инструмента повышения привлекательности государственной гражданской службы для молодых специалистов.

[1] Законопроект № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы». URL: https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7

Необходимость внедрения комбинированной занятости на государственной службе обусловлена стремительным увеличением количества занятой в этой отрасли молодежи. Под молодежью при этом нами понимаются три постсоветских поколения, в соответствии с классификацией В. Радаева, описанной в труде «Миллениалы. Как меняется Российское общество» [2, с. 49]: реформенное поколение – X (период взросления 1985 – 1999 гг.); поколение миллениалов – Y (период взросления 2000 – 2016 гг.); поколение Z (период взросления 2017 г. и позднее).

Компания Kelly Services в своём докладе «Рабочее место 2020» ещё в 2015 году отметила, что организации по всему миру стремятся повысить гибкость своих рабочих мест в целях привлечения наиболее широкого пула кандидатов[1]. Понятие гибкого рабочего места по результатам опроса экспертов данного исследования может включать в себя гибкий график, частичную занятость, работу по совместительству, удаленное рабочее место, а также, виртуальные команды и проектную деятельность. Отдельное внимание в своём исследовании компания Kelly Services уделяет виртуальным рабочим командам, –переориентация организаций с процесса на результат, и понимание того, что итоговый результат в большей степени зависит от мотивации вовлеченного персонала, делает возможным появление таких структур в компаниях самого разного профиля. Эти же факторы предопределяют и развитие практики удаленной работы.

Важно понимать, что несмотря на определенную специфику организации деятельности государственных служащих, конкуренция за молодые кадры осуществляется на свободном рынке труда, а значит общие тренды и изменения в структуре мотивации молодых поколений не могут игнорироваться и ведомствами.

Использование работодателями прогрессивных практик организации работы становится одним из важнейших критериев для молодых специалистов при выборе будущего места работы. Комбинированная занятость - не исключение.

Результаты исследования рекрутинговой компании Hays, полученные в ходе опроса 1000 россиян в возрасте от 18 до 30 лет в 2014 году, подтверждают этот тезис[2]. О гибком графике в качестве одного из самых важных факторов трудовых условий заявил 41% респондентов. У 28% опрошенных гибкий график вошел в пятерку привлекательных поощрительных факторов. А 24% также выделили в качестве наиболее привлекательного поощрения возможность работы из дома.

Обращаясь к выявленным в исследовании В. Радаева существенным межпоколенческим различиям в использовании цифровых технологий, можно констатировать, что адаптация используемых на государственной гражданской службе технологических решений под запросы постсоветских поколений – необходимая для пополнения ведомств молодыми специалистами практика.

Опыт показывает, что на сегодняшний день система государственной гражданской службы недостаточно быстро адаптируется к изменяющимся условиям конкуренции даже на внутреннем рынке труда. Об этом свидетельствует проведенное рекрутинговым порталом HeadHunter исследование, в ходе которого было опрошено 735 соискателей в возрасте от 14 до 22 лет, а значит в целом относящихся к поколению Z. Госслужащими из них хотели бы стать только 19 %, что ровно вдвое меньше, чем по результатам аналогичного опроса три года назад [3].

В таких условиях система государственной гражданской службы должна увеличивать степень собственной конкурентоспособности, чтобы иметь возможность привлекать лучшие кадры, а также успешно конкурировать с коммерческим сектором и государственными корпорациями. Отдельно стоит отметить и усиливающийся аспект международной конкуренции за лучшие кадры.

Необходимость существенного обновления кадрового состава государственной гражданской службы регулярно постулируется на уровне руководства страны. Администрацией Президента Российской Федерации инициируются масштабная конкурсная инициатива – Лидеры России, направленная на привлечение новых лиц на государственную гражданскую службы и иные управленческие позиции в отечественной экономике. При этом из года в год в данном конкурсе участвует больше 150 тысяч человек, что ярко характеризует запрос

[1] Доклад компании Kelly Services «Рабочее место 2020»; 26 с.
URL: https://hr-media.ru/wp-content/uploads/2016/01/The-2020-Workplace-V6_RU_.pdf С. 8.
[2] Доклад компании Hays «Поколение Y и рынок труда: исследование профессиональных устремлений, настроений и ожиданий от карьеры поколения Y в России»; 28 с. URL: https://hays.ru/wp-content/uploads/2019/02/HAYS-Y-REPORT_RUS_XS.pdf. С. 6.

общества на подобные инструменты обновления кадрового состава ключевых управленческих институтов страны [4, с. 124].

Основной задачей статьи является теоретическое и практическое обоснование возможности имплементации комбинированной занятости на государственной гражданской службе. Для реализации этой задачи необходимо определиться с понятием удаленного рабочего места, без которого невозможна организация комбинированной занятости.

Авторское определение удаленного рабочего место – совокупность организационно-управленческих, нормативных и технологических решений, позволяющих сотруднику организации осуществлять основную трудовую функцию без физического присутствия в рабочем коллективе.

Как следует из определения, удаленное рабочее место есть совокупность трёх ключевых факторов:

1) организационно-управленческого;

2) нормативного;

3) технологического.

Организационно-управленческий фактор заключается в уместном использовании этого инструмента линейным менеджментом ведомств, с учётом возможностей и ограничений, описанных в данной статье.

Нормативный фактор проистекает из нормативной природы организации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих. Безусловно, возможность выделения средств на разработку соответствующих программных решений, а также фактическое использование данного инструмента невозможно без его закрепления и описания в федеральном законодательстве о государственной гражданской службе. Речь идёт как о внесении изменений в служебный распорядок дня отдельных ведомств, должностные регламенты сотрудников, о федеральном законе от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», так и о внесении изменений в Трудовой кодекс.

В существующей нормативной правовой системе организации труда государственных служащих фактическое отсутствие сотрудника на рабочем месте на протяжении более чем 4 часов невозможно без выпуска соответствующего кадрового приказа за подписью заместителя руководителя ведомства. При сохранении этой нормы использование удаленного рабочего места будет существенно затруднено по причине трудоёмкости подготовки подобных распорядительных документов.

С технологической точки зрения удаленное рабочее место уже давно имеет технологические решения, позитивно зарекомендовавшие себя на рынке. Отдельные элементы удаленного рабочего места, вроде системы электронного документооборота, уже сейчас используются в ведомствах.

Если не удаляться в техническую спецификацию этого инструмента, то можно охарактеризовать его как инструмент, базирующийся на облачных технологиях. Именно перенос всех процессов документооборота, хранения информации и документов, доступа к федеральным государственным информационным системам и инструментам для подготовки документов является залогом успешной организации удаленного рабочего места. Безусловно, при этом в ведомствах останется множество процессов, реализация которых возможна лишь при непосредственном присутствии сотрудника на рабочем месте.

Комбинированная занятость в контексте межпоколенческих различий рассматривается мной в качестве мотивационного инструмента. При этом данный инструмент относится к социально-психологической компоненте системы удержания и развития персонала в организации [2, с. 116].

Комбинированная, а также удаленная занятость может использоваться как инструмент снижения операционных издержек государственного органа, но эта фокусировка является предметом отдельной статьи.

Практика наделения сотрудников правом периодической работы с использованием удаленного рабочего места с каждым годом приобретает всё более широкие масштабы и в нашей стране и по всему миру. Крупные корпорации используют инструмент наделения перспективных сотрудников правом работы из дома в качестве поощрения и для стимулирования повышения производительности труда отдельного работника [5, с. 391]. При этом количество

таких дней регламентировано в трудовом договоре или дополнительных документах нормативного характера.

Современный уровень развития телекоммуникационных технологий позволяет с легкостью организовать доступ к удаленному рабочему месту в любой точке мира, что наделяет трудовые отношения в системе работодатель – подчиненный совершенно новыми аспектами.

Организация труда подчиненных руководителем больше не имеет структуры абсолютного подчинения. Постсоветские поколения с легкостью меняют места работы в зависимости от собственных потребностей и сложившихся на конкретном рабочем месте взаимоотношений. Строгой иерархии они предпочтут наставничество, операционной текучке – интересные и мотивирующие лично их проекты, а фиксированной структуре организации труда – гибкие команды[1].

Всё это приводит к необходимости использования широко круга мотивационных инструментов и их комбинаций, а организация различных форм удаленной работы – эффективный инструмент линейного менеджмента. Можно сказать, что происходит постепенная гуманизация трудовых отношений в сторону большего учёта потребностей сотрудника. А игнорирование этой тенденции ведомствами может привести к существенному кадровому голоду.

Возможно ли применение комбинированной занятости в ведомствах и существуют ли такие прецеденты? Какие ограничения в отношении такой формы организации труда существуют сейчас и какие риски несет в себе этот инструмент?

Провести анализ использования комбинированной занятости на государственной гражданской службе в качестве отдельного инструмента корректнее всего по SWOT модели:

1) **Преимущества**

Этот инструмент однозначно позитивно влияет на мотивацию сотрудников, по отношению к которым применяется. Возможность несколько раз в месяц поработать из дома или любого другого удобного места благоприятно влияет на ощущение субъективного благополучия, столь важного для постсоветских поколений. Растущее субъективное благополучие, в свою очередь, положительно влияет на эмоциональную составляющую труда, что в целом несёт позитивный эффект как для самого сотрудника, так и для его работодателя.

Инструмент комбинированной занятости гибок в использовании линейным менеджментом. Наделение сотрудника возможностью воспользоваться удалённым рабочим местом можно использовать в качестве поощрения за постоянные переработки в условиях ненормированного рабочего дня и высокую интенсивность труда в период осуществления проектной деятельности в государственном органе.

При этом отдельные технологические атрибуты удаленной занятости уже сейчас нашли своё применение при организации труда руководящего состава федеральных ведомств. Используемые в ведомствах системы электронного документооборота имеют специальные программные модули для работы на переносных планшетах. Эти модули позволяют руководителям подписывать и визировать документы не находясь на рабочем месте, что существенно сокращает срок выпуска документов при отсутствии руководителя на рабочем месте.

2) **Недостатки**

Ключевой технической и организационной проблемой при организации комбинированной занятости является сохранение информации для служебного пользования.

При этом важно отметить, что работа с информацией, классифицирующая ведомством как «сведения, содержащие государственную тайну» сегодня осуществляется сотрудниками ведомств не на своём собственном рабочем месте, а в специально оборудованных зонах внутри ведомств с повышенным классом информационной безопасности. Именно поэтому аргумент о том, что необходимость организации работы с данными, составляющими государственную тайну, может привести к невозможности реализации комбинированной занятости – несостоятелен. Документооборот в рамках данных сведений осуществляется исключительно на бумажном носителе, а значит эффективная организация работы с такими данными – вопрос грамотной организации труда и распределения времени сотрудника.

[1] Доклад компании Kelly Services «Рабочее место 2020»; 26 с. URL: https://hr-media.ru/wp-content/uploads/2016/01/The-2020-Workplace-V6_RU_.pdf. С. 9.

Ключевой недостаток комбинированной занятости при её частом использовании – снижение уровня вовлеченности, низкий уровень адаптации в рабочем коллективе и невозможность восприятия корпоративных ценностей в удаленном режиме работы. Но важно отметить, что вышеуказанные недостатки, связанные с психологической и эмоциональной составляющей работы в человеческом коллективе не совсем релевантны, если мы говорим лишь об эпизодическом (несколько раз в месяц) использовании удаленного рабочего места.

Ещё одним недостатком комбинированной занятости на государственной службе является неоднозначный правовой статус такого инструмента. На данный момент правовое определение возможности комбинированной занятости только вносится в Трудовой кодекс и пока что отсутствует в федеральном законодательстве о государственной гражданской службе. При этом в методических рекомендациях Минтруда России по организации режима труда органов государственной власти в связи с необходимостью принятия мер по нераспространению инфекции Covid-19, были рекомендованы к реализации отдельные элементы комбинированной занятости: гибкий график работы и дистанционный формат исполнения должностных обязанностей[1].

3) **Возможности**

Важно понимать, что комбинированная занятость – лишь составная часть более широко комплекса мотивационных инструментов, использование которых желательно в любой организации, стремящейся к формированию устойчивой и привлекательной для соискателей кадровой политики. Поэтому для поиска возможностей придётся сделать допущение и смоделировать ситуацию, в которой в ведомствах помимо комбинированной занятости используются и другие передовые практики менеджмента.

В первую очередь, комбинированная занятость существенно расширяет возможности сотрудников для организации собственного досуга, способствует установлению оптимального режима труда и отдыха, что критически важно для постсоветских поколений.

Возможность осуществлять трудовую деятельность из дома или из другого удобного места повышает академическую мобильность сотрудников, а также, может поспособствовать привлечению перспективных кадровых из смежных отраслей профессиональной деятельности.

У сотрудников появляется возможность параллельно с работой получать дополнительное высшее образование или повышать квалификацию в инициативном порядке, а у образовательных организаций появляется возможность адаптировать очные и очно-заочные учебные программы с учётом гибкого графика занятости сотрудников ведомств.

Отдельно стоит отметить, что удаленное рабочее место как составной элемент комбинированной занятости – хороший инструмент для организации работы ведомства в чрезвычайных ситуациях, связанных с неблагоприятной внешней обстановкой. Возможность срочной организации труда сотрудников ведомства из различных точек страны повышает устойчивость системы управления к критическим внешним воздействиям, а также существенно повышает скорость развертывания работы ведомства в случае наступления экстренных ситуаций, предусмотренных планом гражданской обороны ведомства.

4) **Угрозы**

Основной угрозой при использования удаленного рабочего места является возможная утечка информации при использовании незащищенных каналов связи. Зачастую ведомственная информация имеет чувствительный характер для регулируемого рынка, а преждевременное распространение такой информации может негативно сказаться на имидже ведомства в частности и государственного аппарата в целом. С учётом этого, кибербезопасность должна стать первым приоритетом при создании и развёртывании любой сетевой инфраструктуры ведомств. Статистика показывает, что рост числа удаленно занятых из-за пандемии Covid-19 уже привел к кратному росту количества уязвимостей в сетевой инфраструктуре организаций [6].

Второй по значимости угрозой является коммуникационные проблемы при постановке и обсуждении задач. Общение посредством удаленных каналов коммуникации не всегда столь же эффективно, как межличностная очная коммуникация на рабочем месте. Однако тот факт, что комбинированная занятость на государственной гражданской службе предполагает лишь

[1] Методические рекомендации по режиму труда органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций с участием государства // Официальный сайт Минтруда России URL: https://mintrud.gov.ru/docs/1367

эпизодическую работу вне рабочего места, существенная часть подобных проблем решаются за счёт грамотного планирования деятельности подчиненных руководителем структурного подразделения.

Отдельным объектом исследования в рамках данной статьи является организация работы ведомств в период пандемии Covid-19. Эпидемиологическая ситуация вынудила большинство ведомств в той или иной форме перейти к использованию удаленной и комбинированной занятости на период ограничений. При этом основным технологическим инструментом организации этих видов деятельности является удаленное рабочее место. Данных о том насколько эффективно это было сделано, до настоящего момента представлено не было.

При подготовке данной статьи мной было проведено анкетирование на тему: «Эффективность организации удаленного рабочего места органами государственной власти Российской Федерации в период пандемии Covid-19». Исследование проводилось в период с 11 мая по 1 июня 2020 г. В исследовании приняло участие 83 человека. Генеральная совокупность данного исследования – федеральные и региональные государственные гражданские служащие трёх самых молодых поколений (реформенного поколения, поколения миллениалов и поколения Z). Из общего числа участников анкетирования больше половины – 60,2% респондентов работают в центральных аппаратах различных федеральных ведомств. Сотрудники территориальных подразделений федеральных органов власти составили – 9,6%, региональных ведомств – 30,1%. Возрастной состав респондентов подтверждает, что генеральная совокупность в нашей выборке была соблюдена: сотрудники в возрасте от 18 до 25 лет – 31,3%, в возрасте от 25 до 35 лет – 54,2%, в возрасте от 35 до 45 лет – 14,5%. Полагаем, что представленное в данном анкетировании консолидированное мнение госслужащих с долей допущения можно определить, как репрезентативное мнение молодой части этого профессионального сообщества.

Среди опрошенных 71,7% приходилось работать удаленно в период пандемии. При этом половина – 51,2% опрошенных указали, что их департамент был в полном составе переведён на удаленную работу, но на рабочих местах оставался руководящий состав структурного подразделения.

Абсолютное большинство – 88% также указали, что в их ведомства оказались технически готовы к организации массовой удаленной работы. А это важное свидетельство того тезиса, что организация комбинированной занятости как инструмента мотивации уже сегодня не потребует существенных финансовых затрат.

Среди респондентов 77,1% подтвердили, что удаленное рабочее место, подключаемое на их личный персональный компьютер, включает подключение ко всем внутренним информационным системам ведомства, а также федеральным государственным информационным системам вроде системы электронного документооборота.

Анализ частотности появления тех или иных технических проблем при организации удаленного рабочего места показал, что самая часто встречающаяся проблема – низкое качества интернет соединения у домашнего провайдера сотрудников. Технические проблемы со стороны ведомств хоть и встречались, но не были отражены респондентами как наиболее частотные.

Только 20,5% опрошенных однозначно заявили о том, что постоянная удаленная занятость снижает их продуктивность. В то же время 27,7% считают, что их производительность при удаленной занятости повысилась, а 51,8% отметили, что продуктивность их работы повышается, если речь идёт о комбинированной занятости.

И завершается исследование вопросом о том, готовы ли сотрудники поддержать включение в их трудовой контракт возможности комбинированной занятости при наличии необходимых технологических решений.

Большинство – 81,9% высказались в поддержку такой инициативы, а значит у генеральной совокупности в целом в период пандемии Covid-19 сформировался запрос на изменение структуры труда и имплементации новых инструментов.

Таким образом, с учётом фактически сложившейся ситуации, комбинированная занятость может найти широкое применение в государственных органах нашей страны. Однако, по мнению авторов, комбинированная занятость не может быть безусловным правом абсолютно каждого государственного служащего. Это скорее привилегия, которой наделяются отдельные сотрудники только в случае, если такая форма занятости не вредит продуктивности выполнения

основных функциональных задач. С учетом этого, комбинированная занятость приобретает особое значение именно как мотивационный инструмент. Приведем несколько самых частых примеров использования комбинированной занятости в данном контексте:

– как элемент компенсационного пакета за неоплачиваемые переработки, ненормированный рабочий график и работу в выходные и праздничные дни;

– как элемент при формировании привлекательного образа государственной гражданской службы для молодых соискателей;

– как элемент ценностного предложения работодателя при смене места работы опытными специалистами;

– как элемент стимулирования к повышению образовательного уровня сотрудников ведомства;

– как элемент ценностного предложения для сотрудников с уникальной компетенцией.

Адаптация федеральных ведомств к карьерным ожиданиям постсоветских поколений – вопрос, внимания которому пока уделяется не так много. И если в существующих условиях кардинальное изменение подходов к организации деятельности государственных органов невозможно, то точечное внедрение прогрессивных инструментов управления персоналом, вроде комбинированной занятости, вполне может стать первым шагом на пути к формированию кадровой политики, стимулирующей появление молодежи в рядах ведомств самого разного уровня.

Литература

1. Мониторинг экономической ситуации в России: тенденции и вызовы социально-экономического развития. 2020. № 18 (120). Июнь / Под ред. Гуревича В.С., Дробышевского С.М., Колесникова А.В., Мау В.А., Синельникова-Мурылева С.Г.; Институт экономической политики имени Е.Т. Гайдара, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. 84 с.
   URL: http://www.iep.ru/files/text/crisis_monitoring/2020_18-120_June.pdf
2. *Радаев В.В.* Миллениалы: Как меняется Российское общество. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 224 с.
3. *Смертина П.* Почему молодежь больше не рвётся на госслужбу // Ведомости URL: https://www.vedomosti.ru/management/ articles/2019/07/02/805537-pochemu-molodezh
4. *Старцев П.В.* Конкурс «Лидеры России» как необходимость повышения конкурентоспособности страны в условиях перехода к цифровой экономике // Материалы Международной научно-практической конференции «Перспективы развития отечественных предприятий в условиях формирования цифровой экономики. М., 2018. 208 с.
5. *Kerstin F. Hansen* Salutary Action on Combining Work and Family? in: Die Unternehmung, page 390 – 413.
6. *Черноусов И.* Исследователи рассказали об уязвимости удаленных рабочих столов // Российская газета URL: https://rg.ru/2020/03/27/issledovateli-rasskazali-ob-uiazvimosti-udalennyh-rabochih-stolov.html

Makhnitskiy Danil Pavlovich, Graduate Student of Institute of Public Service and Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (84, ave. Vernadsky, Moscow, 119991, Russian Federation). E-mail: d.makhn@ya.ru

Shirokova Olesya Vadimovna, PHD in Sociology, Associate Professor of Institute of Public Service and Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (84, ave. Vernadsky, Moscow, 119991, Russian Federation). E-mail: ov.shirokova@igsu.ru

COMBINED EMPLOYMENT AS A TOOL TO INCREASE THE ATTRACTIVENESS OF THE STATE CIVIL SERVICE FOR YOUNG PROFESSIONALS

Abstract

The Covid-19 pandemic has led to a major change in the structure of work in organizations around the world. Russian government agencies were no exception and, during the period of epidemiological restrictions, actively used new tools of labor organization. Combined employment has become one of the most common tools. This article is devoted to a comprehensive analysis of this tool. Its motivational component will be disclosed, a SWOT analysis will be conducted, and the place of combined employment in the general management system

of Federal government agencies will be indicated. Attention will also be paid to substantiating the possibility of continuing to use combined employment to create an attractive image of public service among applicants.
Keywords: *civil service, motivation, combined employment, post-Soviet generations, remote jobs, remote work, economic situation, labour organization, labour market.*

References

1. Monitoring ekonomicheskoĭ situacii v Rossii: tendencii i vyzovy social'no-ekonomicheskogo razvitiya. 2020. No 18 (120). Iyun' / Pod red. Gurevicha V.S., Drobyshevskogo S.M., Kolesnikova A.V., Mau V.A., Sinel'nikova-Muryleva S.G.; Institut ekonomicheskoĭ politiki imeni E.T. Gaĭdara, Rossiĭskaya akademiya narodnogo hozyaĭstva i gosudarstvennoĭ sluzhby pri Prezidente Rossiĭskoĭ Federacii. 84 p.
URL: http://www.iep.ru/files/text/crisis_monitoring/2020_18-120_June.pdf
2. Radaev V.V. Millenialy: Kak menyaetsya Rossijskoe obshchestvo. M.: Izd. dom Vysshej shkoly ekonomiki, 2019. 224 p.
3. Smertina P. Pochemu molodezh' bol'she ne rvyotsya na gossluzhbu // Vedomosti URL: https://www.vedomosti.ru/management/ articles/2019/07/02/805537-pochemu-molodezh
4. Starcev P.V. Konkurs «Lidery Rossii» kak neobhodimost' povysheniya konkurento-sposobnosti strany v usloviyah perekhoda k cifrovoj ekonomike // Materialy Mezhdu-narodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii «Perspektivy razvitiya otechestvennyh predpriyatij v usloviyah formirovaniya cifrovoj ekonomiki. M., 2018. 208 p.
5. Kerstin F. Hansen Salutary Action on Combining Work and Family? in: Die Unternehmung, page 390 – 413.
6. CHernousov I. Issledovateli rasskazali ob uyazvimosti udalennyh rabochih stolov // Rossijskaya gazeta URL: https://rg.ru/2020/03/27/issledovateli-rasskazali-ob-uiazvimosti-udalennyh-rabochih-stolov.html

УДК 378 DOI: 10.22394/2079-1690-2020-1-3-49-54

ОТНОШЕНИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ К СИСТЕМЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЭКСТРЕННОГО ПЕРЕХОДА

Скидан Анастасия Васильевна кандидат экономических наук, доцент кафедры налогообложения и бухгалтерского учета, директор центра научно-образовательной политики, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: tark-anastasiya@yandex.ru

Мельниченко Анна Михайловна аспирант кафедры социологии, эксперт центра научно-образовательной политики, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: 080491@mail.ru

Аннотация

В статье представлены основные результаты социологического исследования отношения преподавателей вузов Ростовской области к дистанционному обучению в условиях повсеместного и полного перехода на удаленное обучение, анализируются трудности, с которыми пришлось столкнуться профессорско-преподавательскому составу.

Ключевые слова: *высшее образование, дистанционное обучение, дистанционные образовательные технологии, образовательный процесс, дистанционный формат, образовательные организации, бакалавриат, магистратура, академическое сообщество.*

События последних нескольких месяцев, вызванные ухудшением эпидемиологической ситуации в стране и мире, повлияли практически на все сферы общественных отношений. Не стала исключением и система высшего образования. Экстренный перевод образовательного процесса в дистанционный формат не только коренным образом изменил порядок взаимодействия его участников, повлиял на содержательные характеристики обучения, но и предоставил возможность проанализировать готовность отдельных образовательных организаций и всей