

Финансы и управление*Правильная ссылка на статью:*

Чаплашкин Н.В. От классической пятидневки к гибкой занятости: оптимизация режима работы с учетом предпочтений сотрудников // Финансы и управление. 2025. № 2. DOI: 10.25136/2409-7802.2025.2.74447 EDN: KHAZJP URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=74447

От классической пятидневки к гибкой занятости: оптимизация режима работы с учетом предпочтений сотрудников

Чаплашкин Николай Владимирович

ORCID: 0009-0004-8282-1909

кандидат социологических наук

советник генерального директора; ФГБУ "Интеробразование"

119021, Россия, г. Москва, пер. Чудов, 8, с.1



✉ kalyan82@rambler.ru

[Статья из рубрики "Управление и контроль в экономике"](#)**DOI:**

10.25136/2409-7802.2025.2.74447

EDN:

KHAZJP

Дата направления статьи в редакцию:

14-05-2025

Аннотация: В статье на основе проведенного авторского поискового исследования раскрываются основные аспекты формирования индивидуальных предпочтений в отношении альтернативных форматов организации рабочего времени в противовес классической схеме 40-часовой рабочей недели с пятидневным рабочим графиком и обязательным присутствием на рабочем месте. Целью исследования является выявление основных тенденций и анализ факторов, определяющих выбор или отказ субъектов трудовых отношений (городских жителей) от различных моделей организации рабочего времени. По итогам проведенного исследования видно, что работники демонстрируют предрасположенность к выбору такого формата занятости, который максимально соответствует их текущему стилю работы. Наблюдается снижающаяся привлекательность традиционного формата работы. Однако, предпочтения зависят как от поло-возрастной структуры работников, так и имеют отраслевую специфику. Для интерпретации результатов использовались общенаучные методы анализа и синтеза, системный метод,

а также факторный анализ, позволивший установить влияние различных факторов, влияющих на принятие решения относительно выбора между современными форматами работы. Научная новизна исследования: Преобладание гибридных форм работы в предпочтениях работников. Работники стремятся к большей гибкости в организации рабочего времени, что приводит к тому, что подавляющее большинство (более 3/4) поддерживает различные формы гибкой занятости. Снижающаяся привлекательность традиционного формата. Классическая модель работы уже не является доминирующей. Каждый восьмой считает традиционный формат самым неприемлемым (это самая высокая доля среди всех форматов). Традиционная занятость с обязательным присутствием на рабочем месте более привлекательна для мужчин и старших возрастных групп, в то время как молодежь и женщины пожилого возраста демонстрируют большую готовность к альтернативным форматам работы. В отличие от других исследований автором был сделан больший акцент на анализ режима работы респондентов и зависимость их предпочтений от текущей загруженности. Полученные результаты могут свидетельствовать о том, что внедрение различных форм гибкой занятости требует индивидуального подхода к разным категориям работников и учета их специфических предпочтений в организации рабочего времени. Данные исследования могут быть полезны для компаний различных форм собственности при рассмотрении возможности внедрения гибкого графика работы или перехода на сокращенную рабочую неделю.

Ключевые слова:

гибкие формы занятости, дистанционная занятость, гибкий график, сокращенная рабочая неделя, четырехдневная рабочая неделя, гибридный график, свободная занятость, фриланс, управление персоналом, традиционная занятость

Введение

Эволюция моделей занятости в исторической перспективе демонстрирует доминирование долгие годы традиционной парадигмы трудоустройства, характеризующейся постоянной полной штатной занятостью на фиксированном рабочем месте.

В период существования СССР данная модель воспринималась как единственно легитимная форма трудовых отношений, где приоритетными являлись стабильность трудоустройства, гарантированный доход и комплекс социальных гарантий.

Трансформация рынка труда к концу XX столетия, затронувшая как российскую, так и мировую экономику, обусловила формирование более гибких форм организации труда.

Несмотря на сохранение превалирующего положения классической модели постоянного трудоустройства, технологический прогресс и развитие информационно-коммуникационных технологий создали предпосылки для появления и развития новых форм занятости, а также подвели рынок труда к вопросу сокращения продолжительности рабочей недели.

Авторское исследование, проведенное в период с октября по ноябрь 2024 года, представляет собой поисковую работу, направленную на выявление и анализ факторов, определяющих выбор или отказ субъектов трудовых отношений (городских жителей) от различных моделей организации рабочего времени, по методике апробированной автором при проведении исследования фриланса [1].

Место проведения опроса: Российская Федерация, все федеральные округа. Время проведения: октябрь-ноябрь 2024 года. Исследуемая совокупность: городское экономически активное население России старше 18 лет. Размер выборки: 250 респондентов.

В связи с тем, что большая часть сельского населения занята в сельском хозяйстве, которое вследствие причин объективного характера (сезонность, непрерывность процесса во время сезона и т.п.), плохое состояние профессионально-квалификационной структуры занятых, более низкий уровень образования, рост миграционного оттока молодежи, высокий уровень безработицы и, в то же время, большой вывод сельского населения в мобилизационный период, и другие причины позволили допустить, что заинтересованность проживающих в сельской местности и их готовность перехода к более гибкой занятости (в том числе дистанционной работе, гибридным форматам занятости) не соответствует настоящим реалиям и тенденциям в сельской жизни. Вследствие чего сельское населения не было включено в выборку.

Выборка является комбинированной, многоступенчатой, квотной (половозрастные квоты), случайно-систематической районированной (населенные пункты: Москва, центр субъекта, средний/малый город: 76 населенных пунктов 40 субъектов Российской Федерации) с отбором типичных объектов. Исходя из опыта ранее проводимых социологами исследований рынка труда, объем выборки в 250 человек гарантирует статистически значимые результаты для получения явных четко выраженных тенденций в соответствии поисковым характером и с целями исследования. Ошибка выборки 6% (с 95% доверительной вероятностью).

Возрастных квот было дано 7 - распределение по возрастным группам сделано на основе методики, используемой Росстатом. Выбор респондентов, участвовавших в исследовании внутри выбранных населенных пунктов, производился типически – каждый респондент выбирался как типичный представитель данного населенного пункта с учетом половозрастных квот.

Для интерпретации результатов использовались общенаучные методы анализа и синтеза, системный метод.

Обработка и анализ полученных результатов опроса были проведены с помощью компьютерной программы для статистической обработки данных SPSS с использованием таблиц сопряженности и методов регрессионного, корреляционного и факторного анализа данных.

В рамках исследования проведена систематизация, структуризация и интерпретация полученных данных, касающихся факторов, влияющих на выбор между классической моделью организации рабочего времени и разнообразными вариантами гибкого трудоустройства.

Методологический подход базируется на изучении причинно-следственных связей, обусловливающих формирование индивидуальных предпочтений в отношении альтернативных моделей организации труда. Полученные в ходе исследования данные способствуют более глубокому пониманию мотиваций работников при выборе определенного формата занятости.

Ключевым аспектом исследования выступает выявление закономерностей и статистических взаимосвязей, определяющих отношение различных профессиональных и половозрастных групп к различным вариантам гибкого и свободного графика работы.

Актуальность исследования обусловлена рядом причин: трансформационные процессы, связанные с желанием работников большей гибкости в работе с одной стороны, и желанием работодателей сохранить качество и эффективность труда в условиях дефицита кадров с другой стороны, затрагивают все больше и больше отраслей и предприятий.

Научная новизна исследования заключается в изучении, описании и анализе по авторской методике возможностей оптимизации режима работы с учетом предпочтений сотрудников в контексте перехода от классической пятидневки к гибкой занятости. Комплексное изучение корреляционных зависимостей между социально-демографическими характеристиками работников и их предпочтениями в отношении различных форматов трудовой деятельности позволило выявить и описать различные варианты оптимизации режима работы с учетом предпочтений сотрудников.

В условиях нарастания глобальных вызовов, связанных, в том числе с кадровым дефицитом, а также общим состоянием экономики в условиях специальной военной операции и санкционного давления, исследование позволяет углубить представления о структуре занятости, трудовых отношениях и мотивации работников, а также разработать стратегии для адаптации участников рынка труда к новым условиям и вызовам, в том числе для удержания работников и нахождения обоюдного баланса между работой и личной жизнью.

По исследуемой проблеме для получения полной картины научную литературу можно условно разделить на следующие направления:

- научные разработки исследователей по проблемам гибкой и нестандартной занятости, которые включают исследования неформальной занятости в зарубежных странах: Т.У. Малоун, Г.Маркузе, Д. Гершуни, К. Поланьи, Д. Рифкин, С. Вуд и др. [2-7]; на российском рынке труда предполагается опираться на работы таких исследователей - социологов, как Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р.И., Курносова Т. И., Колосова Р. П., Разумова Т. О., Луданик М. В. и др. [8-11];
- труды специалистов по теории отчуждения труда: Радаев В.В., Кузьминов Я.И., Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А., Абакумова А.В., Яковлева Е.Е., Альпидовская М.Л. Ерофеева Е.В., Кузнецова А.П. и др. [12-16];
- вопросы дистанционной занятости, актуальные в последние годы затронуты в работах Кузнецова С. Г., Руденко Г.Г., Долженковой Ю.В., Былкова В.Г. и др. [17-19];
- а также исследования, посвященные сокращению продолжительности рабочей недели в работах Аборкиной Е.О., Михайловой З.А., и др. [20-22].

Основная часть

Социальные изменения 2010-х годов, обусловленные развитием альтернативных форм занятости, особенно в пандемийный период, сопровождались активизацией государственного регулирования в сфере трудовых отношений, включая модернизацию трудового и налогового законодательства.

Одновременно с этим, гибкие форматы характеризуются расширением автономии работников в определении режима труда и места выполнения профессиональных обязанностей, что способствует снижению их зависимости от работодателя.

В связи с чем, современные состояния рынка труда характеризуется не только позитивным восприятием инновационных форматов организации труда со стороны работников, но и их готовностью к переходу на более гибкие модели занятости, что свидетельствует о трансформации традиционных представлений о трудовых отношениях и формировании новой парадигмы занятости.

В настоящее время чаще всего в рамках традиционной занятости в штате организации представлены следующие форматы организации рабочего времени:

традиционная постоянная штатная занятость с обязательным присутствием на рабочем месте;

постоянная штатная занятость с гибким/ свободным графиком присутствия на рабочем месте;

постоянная штатная занятость с дистанционно/удаленно;

постоянная штатная занятость с сокращенным рабочим днем/ сокращенной рабочей неделей;

постоянная штатная занятость с гибридным графиком (совмещение выполнения своих обязанностей дистанционно и на стационарном рабочем месте).

Полученные в ходе опроса результаты (среди всех респондентов) (см. таблицу 1) говорят о том, что наиболее приемлемым видом занятости для себя при равных условиях (оплата труда и прочее), респонденты выбирают постоянную штатную занятость с возможностью выполнять работу дистанционно/удаленно – 45,6%. С учетом немного сомневающихся (вариант ответа – скорее да, чем нет) (39,6%), такую модель занятости считает для себя самой оптимальной почти 9 человек из 10 (85,2%).

Однако это не единственный вариант, который поддержало большинство респондентов. Так, 85,6% считают приемлемым для себя вариантом работы в традиционной модели (постоянная штатная занятость), но с гибким / свободным графиком присутствия на рабочем месте. Хотя доля респондентов с четкой позицией здесь немного меньше (41,6%).

Другие модели организации рабочего времени, но также подразумевающие определённую гибкость, поддерживает $\frac{3}{4}$ респондентов:

постоянная штатная занятость с сокращенным рабочим днем/ сокращенной рабочей неделей – 78,4%;

постоянная штатная занятость с гибридным графиком (совмещение выполнения своих обязанностей дистанционно и на стационарном рабочем месте) – 76,0%.

При этом самый традиционный формат работы считает для себя оптимальным всего чуть более половины людей, участвовавших в опросе (58,8%). Примечательно, что лишь 17,2% считает его наиболее приемлемым. А доля тех, кто считает его самым неприемлемым – 12,8%, больше, чем при выборе всех иных форматов работы.

Таблица 1. Выбор респондентами наиболее приемлемого вида занятости, % от общего числа

Вид занятости / Вариант	Более	Скорее	Скорее	Не
-------------------------	-------	--------	--------	----

ответа	приемлем	да, чем нет	нет, чем да	приемлем
Постоянная штатная занятость с обязательным присутствием на рабочем месте	17,2%	41,6%	28,4%	12,8%
Постоянная штатная занятость с гибким/ свободным графиком присутствия на рабочем месте	41,6%	44,0%	10,0%	4,4%
Постоянная штатная занятость с возможностью выполнять работу дистанционно/удаленно	45,6%	39,6%	9,6%	5,2%
Постоянная штатная занятость с сокращенным рабочим днем/ сокращенной рабочей неделей	35,6%	42,8%	15,6%	6,0%
Постоянная штатная занятость с гибридным графиком (совмещение выполнения своих обязанностей дистанционно и на стационарном рабочем месте)	33,2%	42,8%	16,8%	7,2%

Лишь на основании этих результатов можно выявить определённые закономерности, которые уже могут сказать о складывающихся тенденциях на рынке труда.

1 . Преобладание гибридных форм работы в предпочтениях работников. Работники стремятся к большей гибкости в организации рабочего времени, что приводит к тому, что подавляющее большинство (более 75%) поддерживает различные формы гибкого графика.

2 . Снижающаяся привлекательность традиционного формата. Классическая модель работы уже не является доминирующей. Каждый восьмой считает традиционный формат самым неприемлемым (это самая высокая доля среди всех форматов).

Таким образом, исследование показывает явный тренд на децентрализацию рабочего пространства и увеличение гибкости в организации труда, что отражает глобальные изменения в подходах к работе в современном обществе.

Результаты исследования демонстрируют корреляцию с тенденциями, которые показывают некоторые точечные опросы различных исследовательских центров [23-24].

Разница в цифрах с аналогичными исследованиями предположительно видится в различных вариантах ответа в части организации рабочего времени, а также в формальной готовности / не готовности работать по тому или иному формату. Ведь сама поддержка идеи того или иного формата работы не означает готовность к переходу на него в текущем моменте.

В рамках проведенного корреляционно-факторного исследования различных форматов организации рабочего времени был осуществлен комплексный анализ зависимости предпочтений работников от их текущего графика занятости.

Также был проведен половозрастной анализ влияния на готовность / не готовность работать по тому или иному формату, однако вследствие поискового характера исследования и небольшого объема выборки, анализ ограничился только четко выраженными тенденциями.

Постоянная штатная занятость с обязательным присутствием на рабочем месте

Статистический анализ показал, что традиционная форма занятости с фиксированным присутствием на рабочем месте демонстрирует наибольшую приемлемость для определенных категорий респондентов.

В частности, данный формат оказался оптимальным (72% респондентов) для сотрудников, которые иногда задерживаются на работе после окончания рабочего дня (чаще всего представлены следующие сферы занятости: финансы, бухгалтерия, банки; образование; государственная и муниципальная служба). Однако такие задержки носят вариативную временную динамику (периодические задержки или их недавнее появление, что подразумевает отсутствие систематичности).

Традиционная модель организации работы приемлема также для работников, кто уходит домой вовремя (2/3 респондентов) (это представители промышленности, сферы услуг, торговли, юриспруденции). Однако это немного меньше, чем тех, кто готов задерживаться на работе, что может свидетельствовать о влиянии других факторов.

Более высокая поддержка среди работников, готовых к сверхурочной работе, может свидетельствовать о:

стремлении к карьерному росту;

желании проявить себя;

культуре переработок в некоторых компаниях.

При этом, при распределении предпочтений наблюдается практически равное соотношение работников, у кого задержки на работе носят системный характер. Респонденты разделились почти поровну на тех, кого устраивает такой формат работы и кому он не подходит.

Также стало видно, почему данный формат работы находит меньше поддержки по сравнению с другими форматами.

Статистически значимым является факт негативного восприятия традиционной формы занятости среди некоторых категорий работников:

Две трети работающих на себя (самозанятые и индивидуальные предприниматели) (почти 75%) считают подобный формат наименее приемлемым.

Неподходящим для себя традиционную занятость считает и большая половина неработающих (временно безработных по тем или иным причинам) (51,4%).

Каждый пятый (20,6%) сотрудник, обладающий гибкостью в завершении рабочего дня (может закончить рабочий день до установленного времени при выполнении плановых показателей), демонстрирует полное неприятие данного формата. С учетом сомневающихся в сторону неприятия (вариант ответа «Скорее нет, чем да») таковых почти половины (44,1%) - большей частью это представители сферы информационных технологий и педагогические работники.

На основании полученных результатов видно несколько четких закономерностей:

Традиционная форма занятости с фиксированным присутствием на рабочем месте наиболее приемлема для сотрудников, чей рабочий график предусматривает возможность нерегулярных задержек на работе. Это чаще всего представители госслужбы, финансово-банковского сектора и т.д.

Хотелось бы особо отметить факт нерегулярности, так как среди сотрудников, чей формат работы подразумевает регулярные продолжительные задержки, практически равное разделение мнений относительно приемлемости данного формата работы.

Ну и логичным представляется тот факт, что для индивидуальных предпринимателей и самозанятых такой формат занятости подходит наименьшим образом.

Половозрастной факторный анализ (см. таблицу 2) также позволил выявить некоторые тенденции в отношении традиционной занятости.

Таблица 2. Постоянная штатная занятость с обязательным присутствием на рабочем месте. Половозрастной состав распределения отношения респондентов, %

Возрастная категория (группа)	Пол	Более приемлем		Скорее да, чем нет		Скорее нет, чем да		Не при
		% от общего числа	% от гендера в группе	% от общего числа	% от гендера в группе	% от общего числа	% от гендера в группе	
15-19 лет	М.	14,3%	50,0%	57,1%	0,0%	14%	0%	14%
	Ж.		0,0%		80,0%		20%	
20-24 года	М.	4,3%	11,1%	34,8%	33,3%	39%	22%	22%
	Ж.		0,0%		35,7%		50%	
25-29 лет	М.	12,5%	16,7%	37,5%	50,0%	50%	33%	0%
	Ж.		11,1%		33,3%		56%	
30-34 года	М.	7,9%	7,7%	44,7%	46,2%	24%	23%	24%
	Ж.		8,0%		44,0%		24%	
35-44 лет	М.	20,8%	28,6%	39,6%	45,2%	30%	19%	9%
	Ж.		15,6%		35,9%		38%	
45-54 года	М.	30,0%	36,4%	50,0%	54,5%	13%	9%	7%
	Ж.		26,3%		47,4%		16%	
от 55 лети старше	М.	18,2%	14,3%	40,9%	71,4%	18%	14%	23%
	Ж.		20,0%		26,7%		20%	

Во-первых: если женщины демонстрируют более равное распределение предпочтений (почти поровну «за» и «против» такого вида занятости), то ¾ мужчин, участвовавших в опросе, занятость с обязательным присутствием на рабочем месте считают для себя более приемлемой.

Мужчины респонденты практически независимо от сферы занятости в большинстве своем считают такой формат работы предпочтительным для себя. Отдельно хочется отметить, что таких абсолютное большинство в силовых структурах - 80% и в сфере образования и науки - 90% (женщины 52%). В других сферах доля мужчин, выбравших данный формат, варьируется в пределах 60-75%, даже в IT-сфере - 64% (женщины -

27%).

Выделяются на общем фоне такие отрасли как медицина – 50% и госслужба – 33%, где мужчины предпочли бы более гибкую занятость.

Представительницы женского пола также проявляют солидарность, но в формировании альтернативной позиции по отношению к мнению мужской части выборки. Исключение составляют лишь сфера промышленности (75%) и сельское хозяйство. Немного меньше (2/3) считающих такой формат приемлемым для себя в сфере услуг и в юриспруденции. Остальные либо считают традиционную занятость менее приемлемой, либо мнение их разделилось поровну.

Все эти выводы требуют дополнительных точечных исследований с акцентом на конкретные отрасли.

При этом различия в предпочтениях формата работы между мужчинами и женщинами могут быть обусловлены несколькими факторами (что также требует дополнительного подтверждения):

более гибкий формат работы может быть более привлекательным для женщин в связи с тем, что чаще всего на них лежит ответственность за воспитание детей и уход за членами семьи. Например, более ранний уход с работы, чтобы забрать детей из детского сада, и т.д.

мужчины чаще заняты в таких отраслях, которые объективно тяжелы для перехода на гибкие форматы работы: промышленность, строительство, транспорт, силовые структуры.

Одновременно с этим, могут присутствовать и психологические факторы: мужчины, в отличие от женщин, через офисное присутствие могут чувствовать большую потребность в социальной интеграции и для укрепления профессиональных связей.

Важно отметить, что эти различия не являются абсолютными и могут варьироваться в зависимости от конкретной ситуации, личных предпочтений и обстоятельств каждого человека.

Во-вторых: и это подтверждается данными различных исследований [25], традиционная занятость с обязательным присутствием на рабочем месте находит наименьшую поддержку среди молодых людей:

в возрасте 20-24 лет – лишь 1/3 считают такой формат приемлемым (39,1%),

невысокая степень поддержки среди возрастных групп в промежутке 25-34 года (50-52,6%).

Одновременно с этим, люди старшего возраста (45-54 года) показывает высокую приверженность традиционному формату (поддерживают 80%). При этом в данной возрастной категории за такой формат высказалось более 90% мужчин.

Респонденты пожилого возраста (от 55 лет и старше) разделились во мнении: 85,7% мужчин и лишь 46,7% женщин этой возрастной категории устраивает такой формат работы.

Однако различия в предпочтениях между мужчинами и женщинами старше 55 лет предположительно связаны с тем, что женщины в этом возрасте чаще находятся на пенсии, и, возможно, в текущем моменте им предпочтительнее другие форматы

организации их трудовой деятельности. Мужчины данной возрастной категории менее склонны к изменениям в организации работы, с учетом оставшегося непродолжительного времени до выхода на пенсию.

Результаты исследования демонстрируют высокую долю респондентов возрастной категории до 19 лет, выражающих предпочтение традиционному формату занятости с обязательным физическим присутствием на рабочем месте. Однако необходимо отметить, что данная демографическая группа представлена преимущественно учащимися и студентами образовательных учреждений, не приступавшими к трудовой деятельности и не имеющими опыта профессиональной деятельности.

Примечательно, что данная категория не подверглась воздействию трансформационных процессов в сфере занятости, связанных с периодом глобальной пандемии, в частности, массовым переходом на дистанционную занятость, и имела существенно ограниченный контакт с системой дистанционного обучения в период формирования их профессиональной идентичности.

Отсутствие практического опыта в сфере трудовых отношений также обуславливает недостаточную компетентность указанной группы респондентов в вопросах организации и осуществления трудовой деятельности.

Вышеизложенные факты указывают на необходимость проведения дополнительной валидации данных, полученных от данной группы респондентов.

Таким образом, можно констатировать, что традиционная занятость с обязательным присутствием на рабочем месте более привлекательна для мужчин и старших возрастных групп, в то время как молодежь и женщины пожилого возраста демонстрируют большую готовность к альтернативным форматам работы.

Такая разница в предпочтениях форматов работы требует от работодателей создания более гибких условий труда, учитывающих потребности всех сотрудников независимо от пола и возраста.

Постоянная штатная занятость с гибким/ свободным графиком присутствия на рабочем месте

Факторный анализ предпочтений респондентов гибкого формата традиционной занятости показал практические единогласное мнение о том, что данный формат - наиболее подходящий для работников независимо от текущего графика занятости и наличия задержек и переработок (80-100%).

Вместе с тем, у респондентов, обладающих некоторой гибкостью на текущей занятости, а также у тех, у кого задержки на работе носят несистемный характер, более четкая позиция в данном вопросе (более 50% считают такой формат работы наиболее приемлемым).

Остальные не имеют столь четкой позиции, однако все равно склонны считать гибкий формат более предпочтительным по сравнению с другими форматами занятости.

Интересно отметить, что сотрудники, регулярно работающие сверхурочно, абсолютно единодушно (100%) одобряют предложенную модель организации рабочего времени.

Важно подчеркнуть, что представители данной категории сотрудников могут воспринимать концепцию гибкого графика отличным от других работников образом. Так, при выборе формата сокращенной рабочей недели они предпочли вариант с

четырехдневным рабочим периодом и 10-часовым рабочим днем, что также демонстрирует их особое понимание гибкости рабочего времени.

Особая значимость гибкого графика для работников с системными переработками может указывать на его потенциал в решении проблемы переработок и улучшения баланса работы и личной жизни.

Однако, есть и те, кому данный формат подходит меньше остальных – это самозанятые и индивидуальные предприниматели. Тем не менее, значительная часть (73,9%) все равно поддерживает такой формат работы. Чаще всего не поддерживают такой формат работы представители творческих профессий (фотографы, художники и др.) (43%).

Эти выводы указывают на то, что гибкий формат работы является перспективным направлением развития рынка труда, имеющим широкую поддержку среди различных категорий работников, несмотря на некоторые различия в интенсивности поддержки.

Постоянная штатная занятость с возможностью выполнять работу дистанционно/удаленно

Находящаяся на пике популярности в последние годы дистанционная занятость также до сих пор находит большую поддержку работников.

Формат продолжает оставаться популярным, несмотря на разговоры о его снижении среди работодателей, связанные с вопросами снижения контроля за сотрудниками [25].

Фактор текущей загруженности работников на предпочтения данной модели занятости практически не оказывает прямого влияния – большинство работников одинаково положительно относятся к дистанционной занятости независимо от своей загруженности.

Дистанционная работа оценивается сотрудниками даже выше, чем гибкий график работы, хотя оба формата имеют очень высокий уровень поддержки (80-100%).

Искключение составляет лишь часть сотрудников, которые могут периодически задерживаться на работе достаточно продолжительное время. Поддержку дистанционной занятости оказывают лишь 2/3 таких сотрудников (68%).

Одновременно с этим 100% поддержку удаленной работе показывают работники, у которых загруженность выросла в последнее время, что может говорить о её эффективности для управления повышенной нагрузкой.

Постоянная штатная занятость с сокращенным рабочим днем / сокращенной рабочей неделей

Результаты исследования демонстрируют, что формат сокращенной рабочей недели демонстрирует меньшую популярность по сравнению с дистанционной и гибкой формами организации труда.

Все-таки работники пока достаточно скептически относятся к данному формату организации рабочего времени, в связи с недостаточным доверием позиции работодателей. Данное отношение обусловлено опасениями, связанными с потенциальным пропорциональным снижением заработной платы при сокращении рабочего времени [26].

Вместе с тем, традиционная занятость по классической схеме 40-часовой рабочей недели с пятидневным рабочим графиком сокращенной рабочей неделе проигрывает.

Исследование выявило прямую корреляцию между приемлемостью сокращенной рабочей недели и текущей загруженностью работников.

Чаще всего респонденты выбирали данный формат в качестве наиболее приемлемого, если их текущий график не предполагает каких-либо задержек и переработок.

Однако эта модель поддерживается и теми, чей формат уже предполагает продолжительные либо систематические задержки и переработки.

Работники, которые периодически задерживаются на работе на непродолжительное время, хоть в большинстве своем (75%) и считают сокращенную рабочую неделю оптимальным вариантом, при этом каждый четвертый (25%) не приемлет такой формат работы.

Различия в группах доверия указанному формату связаны с многообразием вариантов организации сокращенной рабочей недели, что и обуславливает вариативность восприятия данного формата среди респондентов, которые склонны адаптировать его под собственные профессиональные потребности.

Как уже упоминалось ранее, при выборе формата сокращенной рабочей недели сотрудники, задерживающиеся или работающие сверхурочно, предпочли вариант с четырехдневной рабочей неделей и 10-часовым рабочим днем.

Сокращенная рабочая неделя оказалось наименее подходящей моделью для субъектов предпринимательской деятельности (индивидуальные предприниматели, самозанятые) – более трети считают ее для себя менее приемлемой (39,1%).

Также не приемлема сокращенная неделя и для тех, у кого в последнее время объем работы увеличился. Однако, предполагается изменение отношения к данному формату в условиях стабилизации социально-экономической обстановки и нормализации рабочего процесса.

Постоянная штатная занятость с гибридным графиком (совмещение выполнения своих обязанностей дистанционно и на стационарном рабочем месте)

Набирающая популярность среди работодателей гибридная занятость пока также не находит такой большой поддержки у населения, как удаленная или гибкая занятость.

Однако и такой формат все равно популярнее традиционной занятости.

Связано это с нахождением баланса интересов обеих сторон трудовых отношений: работодатели сохраняют возможность контролировать рабочий процесс, а сотрудники в свою очередь получают определённую гибкость в организации рабочего процесса и времени (возможность работать дистанционно несколько дней в неделю).

Отношение к гибридному графику оказалось очень схоже с отношением к сокращенной рабочей неделе - в обоих случаях наблюдается сильная зависимость от текущего рабочего графика.

Такой формат считают приемлемым для себя те, кто не привык задерживаться на работе, либо наоборот, задержки на работе достаточно привычны и носят системный характер (80-82%), то есть рабочий график достаточно стабилен, даже с учетом переработок.

Сkeptически относятся к нему те, у кого в последнее время увеличился объем работы

(45,5%), и те, кто задерживается на работе периодически (24%), а также самозанятые и предприниматели (39,1%).

Таким образом, гибридная занятость представляет собой компромиссный формат, который пока не получил массового признания среди работников, но имеет потенциал для развития и может быть оптимальным решением для определенных категорий работников и работодателей.

Общую картину зависимости предпочтений работников от текущего режима и графика работы можно увидеть на графике (см. рис. 1).

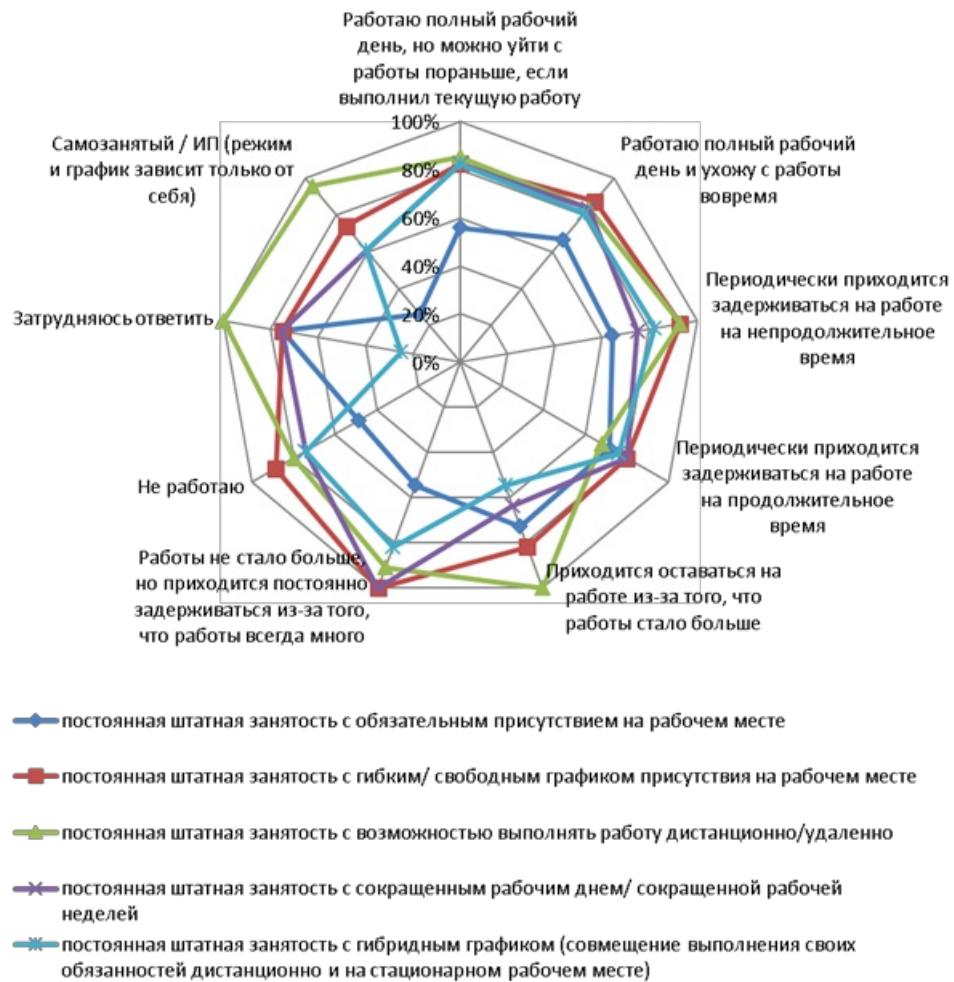


Рис. 1. Предпочтения работников в выборе моделей занятости в зависимости от текущего режима работы, %

С учетом того, что опрашиваемые могли выбирать для себя несколько оптимальных вариантов организации работы, видна склонность их к выбору более гибких форматов.

Полученные результаты подчеркивает значимость гибкости рабочего времени для современных работников, особенно для тех, кто способен эффективно выполнять свои обязанности вне традиционного графика.

Видно, что работники демонстрируют предрасположенность к выбору такого формата занятости, который максимально соответствует их текущему стилю работы.

В СМИ и словах руководства часто слышно о каких-то усредненных предложениях: массовом переводе на дистанционную занятость, переводе всех на четырёхдневной формат и т.д.

Результаты исследования говорят, что в данном вопросе необходимо учитывать много факторов: начиная от отраслевой специфики заканчивая текущей загруженностью работников и корпоративными правилами.

В части перехода к сокращенной рабочей неделе и на гибкий график следует учитывать, что большинство опрошенных предпочитают сохранение привычного ритма работы с минимальными изменениями в организации рабочего времени.

Так, если работа в настоящее время не подразумевает задержек, то и наиболее подходящим будет вариант сокращенной рабочей недели с уменьшением количества рабочих часов. Если же на работе сотрудникам приходится часто задерживаться, то в данной случае работодателям следует обратить внимание на вариант с четырехдневным рабочим периодом и 10-часовым рабочим днем. То же самое касается и перехода на гибкий график, так как работники с системными переработками могут воспринимать концепцию гибкого графика отличным от других работников образом. Ведь при выборе формата сокращенной рабочей недели они предложили именно вариант с четырехдневку с 10-часовым рабочим днем.

Особая значимость гибкого графика для работников с системными переработками может указывать на его потенциал в решении проблемы переработок и улучшения баланса работы и личной жизни.

Работодателям необходимо учитывать и половозрастные факторы: традиционная занятость с обязательным присутствием на рабочем месте более привлекательна для мужчин и старших возрастных групп, в то время как молодежь и женщины пожилого возраста демонстрируют большую готовность к альтернативным форматам работы.

Отношение к гибридному графику оказалось очень схоже с отношением к сокращенной рабочей неделе - в обоих случаях наблюдается сильная зависимость от текущего рабочего графика.

Заключение

Работники демонстрируют готовность к экспериментам с форматом занятости, в связи с чем традиционная модель работы требует модернизации для соответствия современным запросам. Гибкость рабочего времени является ключевым фактором для современных работников, особенно для тех, кто может эффективно выполнять свои обязанности вне традиционного графика. Результаты исследования подчеркивают важность учета индивидуальных предпочтений сотрудников при организации труда.

Работодателям необходимо адаптировать условия труда под новые предпочтения сотрудников. Полученные результаты могут свидетельствовать о том, что внедрение различных форматов гибкой занятости требует индивидуального подхода к разным категориям работников и учета их специфических предпочтений в организации рабочего времени. Этот факт подчеркивает необходимость для работодателей находить баланс между потребностями разных групп сотрудников и создавать условия, удовлетворяющие большинство работников.

Данные исследования могут быть полезны для компаний различных форм собственности при рассмотрении возможности внедрения гибкого графика работы или перехода на

сокращенную рабочую неделю.

Проведенное исследование убедительно демонстрирует, что современные трудовые отношения претерпевают существенные трансформации, требующие от работодателей переосмысления традиционных подходов к организации рабочего времени и пространства. Ожидается, что ключевым трендом в управлении персоналом станет индивидуализация подходов к организации труда, где центральное место будет занимать гибкость рабочего времени и возможность выбора оптимального формата занятости исходя из конкретных предпочтений работников.

Исследование подтверждает, что традиционные модели занятости нуждаются в модернизации для соответствия современным запросам работников. Гибкие форматы работы выступают не просто как инструмент привлечения и удержания персонала, но как необходимое условие для создания эффективной и конкурентоспособной рабочей среды, особенно в условиях кадрового дефицита.

Библиография

1. Чаплашкин Н.В. Методика социологического исследования современного состояния свободной занятости в России // Общество. Среда. Развитие. 2012. № 2 (23). С. 78-83. EDN: PDAJVL.
2. Малоун Т. У. Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь / пер. с англ. М.: Олимп-Бизнес, 2006. 272 с.
3. Маркузе Г. Эрос и цивилизация. Одномерный человек: Исследование идеологии развитого индустриального общества. М.: Издательство ACT, 2002.
4. Wood S. (ed.) The Transformation of Work? Skill, Flexibility and the Labour Process. London: Unwin Hyman, 1989.
5. Rifkin J. The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era. N.Y.: G. P. Putnam's Sons, 1996.
6. Gershuny J. After Industrial Society. London: Macmillan, 1978.
7. Polanyi K. The Livelihood of Man / ed. by H.W. Pearson. N.Y.: Academic Press, 1977.
8. Капелюшников Р.И. Нестандартные формы занятости и безработицы в России. Препринт WP3/2004/06 [Электронный ресурс]. М.: ГУ-ВШЭ, 2004. URL: http://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216409954/WP3_2004_06.pdf. EDN: QQGPZV.
9. Гимпельсон В.Е. Временная или непостоянная занятость в России: данные, уровень, динамика, распространенность. Препринт WP3/2004/02 [Электронный ресурс]. М.: ГУ-ВШЭ, 2004. URL: http://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216410028/WP3_2004_02.pdf (дата обращения – 20.05.2025). EDN: QECKL.
10. Курносова Т. И. Гибкие формы труда и занятости в контексте современного развития экономики. М.: МГИМО, 2001. EDN: YQEYZ.
11. Колосова Р. П., Разумова Т. О., Луданик М. В. Формы занятости населения в инновационной экономике. М.: Макс Пресс, 2008. 253 с. EDN: QTFHTD.
12. Абакумова А.В., Яковлева Е.Е., Альпидовская М.Л. Отчуждение труда в процессе цифровизации социально-экономической системы: проблемы и пути решения // Вестник Северо-Осетинского государственного университета имени К. Л. Хетагурова. 2022. № 2. С. 93-102. DOI: 10.29025/1994-7720-2022-2-93-102. EDN: ERHZMB.
13. Ерофеева Е.В. Феномен отчуждения в исторической перспективе // Гуманитарный вестник. 2022. Вып. 6. URL: <http://dx.doi.org/10.18698/2306-8477-2022-6-810>. EDN: RMHYRI.
14. Кузнецова А.П. Отчуждение труда и неустойчивая занятость работников // Уровень жизни населения регионов России. 2015. № 2 (196). С. 12-18. EDN: UGKDTB.

15. Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А. Социология труда. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. 277 с. EDN: QONYQV.
16. Кузьминов Я.И. Отчуждение труда при социализме: Характер, основные формы, пути преодоления: Препр. докл. / Я. И. Кузьминов, Вад. В. Радаев; АН СССР, Ин-т экономики, Совет молодых ученых, Молодеж. науч. коллектив. "Пробл. отчуждения в соц. экономике и механизм его преодоления". Москва: ИЭ, 1987. 25 с.
17. Кузнецов С.Г. Понятийный аппарат дистанционной занятости // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2021. № 19. DOI: 10.47711/2076-318-2021-326-341. EDN: IDNQHB.
18. Руденко Г.Г., Долженкова Ю.В. Дистанционная занятость: современные тенденции трансформации // Социально-трудовые исследования. 2020. № 4 (41).
19. Былков В.Г. Организационные траектории развития дистанционной занятости // Экономика труда. 2022. № 3. DOI: 10.18334/et.9.3.114371. EDN: WRKHFG.
20. Аборкина Е. О. Анализ перспектив изменения продолжительности рабочей недели // В центре экономики. 2022. № 3. С. 105-110. EDN: QZUHYF.
21. Михайлова З.А. Реформирование института рабочего времени в трудовом праве РФ, или так ли хороша четырехдневная рабочая неделя // Вопросы российской юстиции. Уральский государственный юридический университет им. В.Ф. Яковleva. 2019. № 4.
22. Чаплашкин Н.В. Сокращенная рабочая неделя: от вопросов внедрения до реальных экспериментов на примере зарубежных практик // Alma Mater (Вестник высшей школы). 2024. № 8. С. 102-110. DOI: 10.20339/AM.08-24.102. EDN: CXRIEN.
23. Сетевое издание rt.com: сайт. [Электронный ресурс]. Более 80% россиян хотели бы работать четыре дня в неделю. URL: <https://russian.rt.com/russia/news/1457438-chetyryohdnevaya-rabochaya-nedelya-opros> (дата обращения 14.05.2025).
24. Ведомости. [Электронный ресурс]. Желающих работать удаленно стало почти вдвое больше. URL: [https://www.vedomosti.ru/career/articles/2024/10/18/1069487-zhelayuschih-rabotat-udaleno-stalo-pochti-vdvoe-bolshe](https://www.vedomosti.ru/career/articles/2024/10/18/1069487-zhelayuschih-rabotat-udalенно-stalo-pochti-vdvoe-bolshe) (дата обращения 14.05.2025).
25. Чаплашкин Н.В. Трансформация поведенческих установок молодежи на рынке труда и занятости: влияние пандемии и переоценка работниками своих свобод // Социодинамика. 2024. № 9. С. 14-32. DOI: 10.25136/2409-7144.2024.9.71721 EDN: CBXZZQ URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=71721
26. Чаплашкин Н.В., Григорович Е.В. Реальность применения сокращенной рабочей недели в России: от трудового законодательства к практическим примерам // Вестник экономики, права и социологии. 2024. № 2. С. 317-323. EDN: NQWOHB.

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Представленная на рецензирование статья «От классической пятидневки к гибкой занятости: оптимизация режима работы с учетом предпочтений сотрудников» посвящена сверхактуальной теме - изменениям парадигмы занятости в современной экономике.

На смену единственной легитимной форме трудовых отношений пришли новые более гибкие формы организации труда.

Мы солидарны с авторами в том, что «несмотря на сохранение превалирующего положения классической модели постоянного трудоустройства, технологический прогресс и развитие информационно-коммуникационных технологий создали предпосылки для появления и развития новых форм занятости».

Методология исследования, описанная авторами: место проведения опроса: Российская

Федерация, все федеральные округа. Время проведения: октябрь-ноябрь 2024 года. Исследуемая совокупность: городское экономически активное население России старше 18 лет. Размер выборки: 250 респондентов.

Научная новизна исследования, по словам авторов, заключается «в комплексном изучении корреляционных зависимостей между социально-демографическими характеристиками работников и их предпочтениями в отношении различных форматов трудовой деятельности».

Статья содержит результаты исследования, представленные в текстовом, графическом и табличном вариантах.

В заключении представлены основные выводы, а именно:

1. Полученные результаты подчеркивают значимость гибкости рабочего времени для современных работников, особенно для тех, кто способен эффективно выполнять свои обязанности вне традиционного графика.

2. Традиционная модель занятости требует модернизации для соответствия современным запросам.

3. Работодателям важно адаптировать условия труда под новые предпочтения сотрудников.

4. Важно внедрять гибкие форматы работы для привлечения и удержания персонала, особенно в текущем периоде в целях восполнения кадрового дефицита.

Библиографический список включает 14 источников.

Статья структурирована, изложена хорошим языком.

Вместе с тем, рекомендуем авторам доработать статью по нашим замечаниям:

1. Необходимо раскрыть актуальность исследования и его новизну.

2. Доработать теоретические основы исследования:

- статья посвящена формам занятости, но нет ссылок на тех исследователей, кто занимался и занимается данной научной проблематикой;

- какие теоретические концепции и/или подходы легли в основу исследования.

3. Требуется серьезная доработка теоретико-методологических основ проведенного исследования:

- важно указать методы исследования, разделив их на общенаучные и специальные,

- каковы критерии отбора респондентов, какова генеральная совокупность, какая формула использовалась для расчёта требуемого объема выборочной совокупности, какова предполагаемая статистическая погрешность, как осуществлялся расчёт таблиц квот;

- каковы критерии отбора регионов РФ и их количество;

- с помощью какой программы осуществлялась обработка результатов исследования.

4. Дополнить библиографический список работами исследователей, занимающихся проблемами занятости населения.

5. Откорректировать заключение, приведя те выводы, которые соответствуют заявленной проблематике исследования.

Учитывая вышеизложенное, рекомендуем статью «От классической пятидневки к гибкой занятости: оптимизация режима работы с учетом предпочтений сотрудников» отправить на доработку.

Результаты процедуры повторного рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Предметом исследования в представленной статье является оптимизация режима работы с учетом предпочтений сотрудников в контексте перехода от классической пятидневки к гибкой занятости.

В качестве методологии предметной области исследования в данной статье были использованы дескриптивный метод, метод категоризации, метод анализа, метод синтеза, системный метод, опросный метод, статистические методы анализа и обработки данных.

Актуальность статьи не вызывает сомнения, поскольку современную социально-экономическую ситуацию по ряду объективных причин можно охарактеризовать как нестабильную и влекущую за собой множество рисков, которые затронули сферу занятости и трудовых отношений. Различные вызовы современности, в том числе пандемия COVID-19 привели к ряду существенных изменений во взаимоотношениях работодателей и работников, что, прежде всего, коснулись организации условий рабочего времени и режима работы. С этих позиций изучение оптимизация режима работы с учетом предпочтений сотрудников в контексте перехода от классической пятидневки к гибкой занятости представляет научный интерес в сообществе ученых.

Научная новизна исследования заключается в изучении, описании и анализе по авторской методике возможностей оптимизации режима работы с учетом предпочтений сотрудников в контексте перехода от классической пятидневки к гибкой занятости. В исследовании приняли участие 250 респондентов из всех федеральных округов Российской Федерации.

Статья написана языком научного стиля с использованием в тексте исследования изложения различных позиций ученых к изучаемой проблеме и применением научной терминологии и дефиниций, характеризующих предмет исследования, а также наглядной демонстрацией полученных результатов исследования, их описанием и анализом.

Структуру статьи, к сожалению, нельзя считать полностью выдержанной с учетом основных требований, предъявляемых к написанию научных статей, поскольку не все необходимые структурные элементы в ней представлены, либо представлены лишь частично. В структуре данного исследования выделены лишь такие элементы как введение, основная часть, результаты исследования и научная новизна и библиография.

Содержание статьи отражает ее структуру. В частности, особую ценность представляет выявленные в ходе исследования и отмеченные тенденции, характеризующие особенности выбора участниками исследования наиболее приемлемого вида занятости, где лидирующую позицию имеет «постоянная штатная занятость с возможностью выполнять работу дистанционно/удаленно», что наглядно представлено в таблице 1.

Библиография содержит 26 источников, включающих в себя отечественные и зарубежные периодические и непериодические издания, а также электронные ресурсы.

В статье приводится описание различных позиций и точек зрения ученых, характеризующие особенности организации режима работы, а также предпочтения работников в этом вопросе. В статье содержится апелляция к различным научным трудам и источникам, посвященных этой тематике, которая входит в круг научных интересов исследователей, занимающихся указанной проблематикой.

В представленном исследовании содержатся некоторые выводы, касающийся предметной области исследования, сформулированные в конце статьи. В частности, отмечается, что при оптимизации режима работы работодателям необходимо учитывать

ряд факторов, такие, как, например, половозрастные особенности сотрудников, индивидуальный подход, специфику деятельности организации, загруженность при выполнении текущих трудовых функций.

Материалы данного исследования рассчитаны на широкий круг читательской аудитории, они могут быть интересны и использованы учеными в научных целях, педагогическими работниками в образовательном процессе, руководством и работниками служб по управлению персоналом предприятий и организаций, социологами, психологами, консультантами, аналитиками и экспертами.

В качестве недостатков данного исследования следует обратить внимание на логику и последовательность изложения материала, например, научная новизна упомянута в разделе с результатами исследования, хотя, логичнее было бы о новизне исследования сказать вместе с актуальностью. В статье необходимо сформулировать более четко выводы по проведенному исследованию, а также сделать обобщающее заключение, которое должно создать впечатление законченности и логической завершенности исследования. При оформлении таблиц и рисунка необходимо обратить внимание на требования действующего ГОСТа, оформить их в соответствии с этими требованиями. Кроме того, в тексте статьи встречаются незначительные технические ошибки и опечатки, в частности, в написании слова «...поло-возрастных...», отсутствие знака запятой «... 12,8%, больше чем при выборе...» и т.п. Указанные недостатки не снижают степень научной и практической значимости самого исследования, однако их необходимо оперативно устранить, доработать и дополнить текст статьи. Рукопись рекомендуется отправить на доработку.

Результаты процедуры окончательного рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Предметом исследования в рецензируемой статье выступает режима работы работников, рассматриваются перспективы перехода от классической пятидневки к гибкой занятости с учетом предпочтений сотрудников.

Методология исследования базируется на изучении причинно-следственных связей, обусловливающих формирование индивидуальных предпочтений в отношении альтернативных моделей организации труда, на применении ранее опубликованной авторской методики, использовании опросов экономически активного населения, применении методов анализа, синтеза, системного подхода, методов статистической обработки данных, регрессионного, корреляционного и факторного анализа данных, визуализации полученных результатов.

Актуальность работы обусловлена тем, что технологический прогресс и развитие информационно-коммуникационных технологий создали предпосылки для появления и развития новых форм занятости, а также желанием работодателей сохранить качество и эффективность труда в условиях дефицита кадров.

Научная новизна работы, по мнению рецензента состоит в выявлении и описании различных вариантов оптимизации режима работы с учетом предпочтений сотрудников.

Структурно в тексте статьи выделены следующие разделы: Введение, Основная часть, Постоянная штатная занятость с обязательным присутствием на рабочем месте, Постоянная штатная занятость с гибким/ свободным графиком присутствия на рабочем месте, Постоянная штатная занятость с возможностью выполнять работу дистанционно/удаленно, Постоянная штатная занятость с сокращенным рабочим днем / сокращенной рабочей неделей, Постоянная штатная занятость с гибридным графиком

(совмещение выполнения своих обязанностей дистанционно и на стационарном рабочем месте), Заключение и Библиография.

В публикации отмечено, что гибкие форматы занятости характеризуются расширением автономии работников в определении режима труда и места выполнения профессиональных обязанностей, что способствует снижению их зависимости от работодателя. В статье освещены следующие форматы организации рабочего времени: традиционная постоянная штатная занятость с обязательным присутствием на рабочем месте; постоянная штатная занятость с гибким/ свободным графиком присутствия на рабочем месте; постоянная штатная занятость с возможностью выполнять работу дистанционно/удаленно; постоянная штатная занятость с сокращенным рабочим днем/ сокращенной рабочей неделей; постоянная штатная занятость с гибридным графиком (совмещение выполнения своих обязанностей дистанционно и на стационарном рабочем месте). По результатам проведенного опроса в статье отражен выбор респондентами наиболее приемлемого вида занятости, приведен половозрастной состав распределения отношения респондентов, наглядно показаны предпочтения работников в выборе моделей занятости в зависимости от текущего режима работы.

Библиографический список включает 26 источников – научные публикации российских и зарубежных авторов по рассматриваемой теме на русском и иностранных языках, а также интернет-ресурсы. В тексте публикации имеются адресные ссылки к списку литературы, подтверждающие наличие апелляции к оппонентам.

Из резервов улучшения статьи следует отметить что из раздела «Библиография» надо исключить источник под номером 24, т.к. в принятых редакциях Правилах оформления списка литературы сказано: «В списке литературы не указываются: Интернет-источники, включая информацию с сайтов, а также статьи на сайтах и в блогах ... Все вышеперечисленные источники упоминаются в тексте статьи в скобках, наряду с прочими комментариями и примечаниями авторов».

Тема статьи актуальна, материал отражает результаты проведенного авторами исследования, содержит элементы приращения научного знания, соответствует тематике журнала «Финансы и управление», может вызвать интерес у читателей, рекомендуется к опубликованию после доработки оформления списка литературы.