

Административное и муниципальное право

Правильная ссылка на статью:

Пашенко И.Ю. Цифровые технологии как инструмент укрепления занятости и кадрового обеспечения: федеральное и региональное (на примере Краснодарского края) регулирование, проблемы и перспективы применения // Административное и муниципальное право. 2024. № 4. DOI: 10.7256/2454-0595.2024.4.71457  
EDN: YNSEZY URL: [https://nbppublish.com/library\\_read\\_article.php?id=71457](https://nbppublish.com/library_read_article.php?id=71457)

## **Цифровые технологии как инструмент укрепления занятости и кадрового обеспечения: федеральное и региональное (на примере Краснодарского края) регулирование, проблемы и перспективы применения**

Пашенко Илья Юрьевич

ORCID: 0000-0002-1445-2126

кандидат юридических наук



преподаватель; кафедра административного и финансового права; Кубанский государственный аграрный университет имени И. Т. Трубилина; преподаватель; кафедра гражданского процесса и международного права; Кубанский государственный университет

350000, Россия, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. Гимназическая, 30, ооф. -

✉ [ilpa@mail.ru](mailto:ilpa@mail.ru)

[Статья из рубрики "Публичное право: новые проблемы и реалии"](#)

### **DOI:**

10.7256/2454-0595.2024.4.71457

### **EDN:**

YNSEZY

### **Дата направления статьи в редакцию:**

11-08-2024

**Аннотация:** Научное исследование посвящено аспектам применения цифровых технологий в трудовой сфере. Автор рассматривает технологии как инструменты государственного управления и кадровой деятельности, позволяющие укрепить занятость, в том числе региональную, а также анализирует их влияние на кадровое обеспечение органов и организаций в условиях цифровой трансформации государства. Актуальность работы обусловлена формированием теоретико-правовых основ использования цифровых технологий в данной области. Работа состоит из пяти разделов: федеральное регулирование, региональное регулирование (на примере Краснодарского края), группировка цифровых технологий по критерию их применимости в кадровой работе («сквозные» цифровые технологии, в частности искусственный

интеллект, цифровые сервисы, технологии опосредованного взаимодействия работодателя и работника, информационные системы и цифровые платформы, технологии для контроля и наблюдения за деятельностью работников, иные цифровые технологии), описание проблем и рисков применения цифровых технологий, предложения по совершенствованию правоприменительной практики и нормативно-правовой базы. Исследование является комплексным анализом действующего нормативно-правового регулирования, затрагивающего вопросы цифровой трансформации государственного управления в сфере труда и занятости на федеральном и региональном уровнях. В процессе изучения и анализа законодательства, доктрины и статистических данных применялись общенаучные и специально-юридические методы. Основу используемой методологии сформировали общелогические методы познания (анализ, синтез, обобщение, дедукция, индукция), формально-юридический и сравнительно-правовой методы. Научная новизна заключается в последовательно формируемых выводах, которые более широко формулируются по тексту работы и подкрепляются конкретными предложениями: активно развивается подзаконное нормативно-правовое регулирование в рассматриваемых отношениях в условиях построения цифровой экономики, при этом особенности применения технологий зачастую не находят отражения в актах; цифровое регулирование опосредованно воздействует на социальную сферу; государственное управление в сфере труда и занятости предполагает точечное регулирование (ситуативное реагирование) в зависимости от текущих потребностей; в правовом массиве формируются новые межотраслевые связи; происходит изменение представлений о региональной занятости в связи с применением технологий, которые также выступают инструментом повышения эффективности кадровой деятельности. В числе сформированных предложений особое значение приобретает процедура раскрытия информации о применении цифровых технологий в сфере труда и занятости.

**Ключевые слова:**

занятость, региональная занятость, кадровое обеспечение, трудоустройство, правовое регулирование труда, цифровые технологии, цифровая трансформация, цифровизация, государственное управление, искусственный интеллект

*Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 24-28-20205, <https://rscf.ru/project/24-28-20205/> и Исследование выполнено при финансовой поддержке Кубанского научного фонда в рамках проекта № 24-28-20205*

*The research is carried by a grant of the Russian Science Foundation № 24-28-20205, <https://rscf.ru/project/24-28-20205/> and The research is carried out with financial support of the Kuban Science Foundation in the frame work of the scientific project Num. 24-28-20205*

**Введение**

Вопросы занятости населения, в том числе ее изменяющиеся региональные аспекты, приобретают особую значимость в связи с цифровизацией различных сфер общественной жизни. Нынешний период государственного управления проходит этап цифровой трансформации, что особенно заметно по изменениям в государственной политике в области труда и занятости.

Применение цифровых технологий в трудовой деятельности влечет необходимость переосмысления теоретических и практических подходов, анализа существующих правовых конструкций и внедрения новых механизмов для защиты прав и законных интересов граждан и организаций, выступающих в роли работников и работодателей. Изменяется кадровая работа в органах и организациях. Появляются новые инструменты для подбора специалистов и их последующей адаптации, сохранения кадрового потенциала региона, а вместе с ними возникают и риски, требующие внимательного изучения специалистами различного профиля.

О конкретных проблемах правового регулирования занятости населения в России и вызовах, стоящих перед участниками отношений в сфере труда и кадрового обеспечения в новых условиях цифровой трансформации государства и общества, активно пишут Головина С.Ю., Зайцева Л.В., Закалюжная Н.В., Лушников А.М., Лютов Н.Л., Томашевский К.Л., Филипова И.А., Черных Н.В., Чесалина О.В., Шуралева С.В. Аспектъ региональной занятости традиционно становятся предметом исследования ученых, являющихся экономистами и социологами, а также профильных специалистов в области географии и демографии. Региональной специфике занятости юристы уделяют меньше внимания в научных трудах, поскольку опыт нормативного регулирования занятости в субъектах Российской Федерации может значительно отличаться. Это связано с необходимостью учитывать множество исторических, культурных, социальных, экономических, климатических и иных факторов в федеративном государстве. Вопросы занятости населения, в том числе в регионах, являются важным направлением государственной политики. В настоящее время ее правовое оформлением изменяется в связи с появлением новых механизмов, которые получают развитие и внедрение благодаря цифровым технологиям. При этом цифровая трансформация государственного управления, являясь трендом текущего периода, сформировала сферу научных интересов для широкого круга как начинающих исследователей, так и известных ученых-правоведов, изучающих различные отрасли публичного и частного права. Теоретическая база рассматриваемой проблематики продолжает формироваться.

Исследование действующих актов, затрагивающих вопросы региональной занятости и кадрового обеспечения органов и организаций, позволяет проанализировать состояние нормативно-правового регулирования. Потребность в этом возникает в связи с применением цифровых технологий. В работе особое внимание уделяется развитию государственного управления в обозначенной сфере в динамике, что стало возможным благодаря обращению к различным актам и документам.

Методологически данная работа базируется на формально-юридическом методе; также применялись иные методы при описании практики применения новых технологий. Примечательно, что рассматриваемые отношения оказывают непосредственное влияние на социально-экономическую стабильность в регионах. Изучение региональной занятости юристами дает возможности для разработки мер по правовому обеспечению кадровой безопасности и повышению качества правоприменения в субъектах Российской Федерации.

### **Нормативно-правовая основа применения цифровых технологий**

Особенности правового регулирования различных аспектов занятости населения в условиях цифровой трансформации государства и бизнеса, в том числе на региональном уровне, целесообразно устанавливать исходя из конкретной предметной области рассматриваемых отношений и в непосредственной привязке к территории осуществления трудовой деятельности. Цифровизация оказала существенное влияние на

изменение внешней формы выражения трудовой деятельности (дистанционный труд, внедрение информационных систем управления, платформенная занятость, использование биомеханических устройств и т.д.), а правовые аспекты затронула лишь точечно – исходя из фактической потребности в развитии нормативно-правового регулирования для отдельных отраслей экономики и жизни общества. В связи с этим рассматривать правовую основу применения цифровых технологий по вопросам кадрового обеспечения следует на конкретных примерах, отмечая зачастую непоследовательность в развитии регулирования. При этом нормативное оформление сферы труда и занятости населения нельзя характеризовать как несистемное, поскольку существующий вектор государственной политики предполагает новый подход к модернизации экономики путем достижения национальных целей и реализации национальных проектов.

Значимым событием, связанным с проникновением цифровизации в сферу управления занятостью и в целом трудового регулирования, стала трансформация информационно-аналитической системы «ИАС «Общероссийская база вакансий «Работа в России» в единую цифровую платформу в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России». Отличие цифровой платформы от информационной системы заключается не только в модернизации используемого программного обеспечения, но и в расширении круга субъектов, взаимодействующих с ней и друг с другом в электронной форме. Так, в главе 4 Федерального закона от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» определено назначение платформы, ее цели и задачи, установлен оператор и порядок администрирования, специфика функционирования. Постановлением Правительства Российской Федерации от 13 мая 2022 года № 867 «О единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» определены правила платформы, механизмы взаимодействия органов, организаций и граждан, а также требования к размещаемой информации и порядок ее оценки. Примечательно, что отмеченные акты не содержат упоминание конкретных цифровых технологий, но оставляют право их внедрения и применения за оператором цифровой платформы – Федеральной службой по труду и занятости.

Наиболее «стабильный» правовой фундамент для последующего применения цифровых технологий в кадровом обеспечении можно обнаружить в подзаконном регулировании. Законодательство корректируется точечно в той мере, в какой это способно оказать влияние на реализацию и защиту конкретных трудовых прав граждан. Отмеченное характерно для различных областей правового регулирования социальной сферы, затронутых цифровизацией, поскольку само явление носит временный характер, и в будущем его сменят категории принципиально иного порядка [\[1\]](#), как в свое время феноменами правового регулирования выступали процессы автоматизации и информатизации управлеченческой деятельности.

Примеры использования технологий можно обнаружить в актах исполнительно-распорядительного характера, принимаемых органами власти преимущественно по вопросам трудоустройства и охраны труда отдельных категорий граждан. Например, в п. 35 приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 января 2022 года № 25н содержится норма о том, что варианты трудоустройства определяются на основании информации, получаемой в автоматизированном режиме посредством применения технологии интеллектуального поиска в интерфейсе цифровой платформы.

Анализ подобных актов показал, что правовое регулирование применения цифровых технологий в трудовой сфере не является целостным или комплексным, что обусловлено в первую очередь высокой динамикой развития общественных отношений, а также достаточно выраженной спецификой конкретных поручений Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, стоящих перед органами исполнительной власти в условиях построения цифровой экономики. Конкретные задачи позволяют быстрее достигать управленческих результатов в социальной сфере, в которой происходит диффузия публичных и частных отношений, выраженная в данном случае, например, в распространении государственного регулирования на кадровую деятельность работодателей.

Кроме того, в современном регулировании труда в России просматривается еще одна значимая и ярко выраженная тенденция – опосредованное воздействие цифрового регулирования на социальную сферу. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» содержит поручение Правительству Российской Федерации и органам государственной власти субъектов Российской Федерации – обеспечить решение ряда задач в сфере занятости. В числе задач обозначены: создание условий для внедрения технологических решений в целях повышения производительности труда и формирование системы подготовки кадров с использованием цифровых технологий. Таким образом, ожидается, что к концу 2024 года в Российской Федерации будут сформированы подходы к применению цифровых технологий в отдельных сферах занятости, затрагивающих аспекты профессионального развития и адаптации кадров.

Примечательно, что Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» обозначает принципиально иной подход к вопросам кадрового обеспечения, ограничивая сферу его перспективного регулирования до государственного сектора. Так, в акте предусмотрено достижение национальной цели «Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы», задачей которой является формирование системы подбора, развития и ротации кадров в системе органов публичной власти с использованием единой цифровой платформы. Полагаем, что показателем успешности реализации указанной задачи выступает создание и внедрение соответствующих информационных подсистем в рамках существующей цифровой платформы (возможно, для этих целей может быть использована единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» или государственный информационный ресурс «Портал госслужбы») либо создание отдельной или модернизация существующей информационной системы. Механизмы реализации задачи должны быть разработаны Правительством Российской Федерации до 1 сентября 2024 года в рамках национального проекта «Экономика данных и цифровая трансформация государства», паспорт которого к середине лета 2024 года не опубликован. Таким образом, после 2024 года вектор подзаконного цифрового регулирования кадрового обеспечения смещается с вопросов повышения профессионального уровня, влияющего на состояние кадрового потенциала отраслей, к аспектам оценки эффективности деятельности и принятия управленческих решений органами публичной власти, в том числе связанных с подбором кадров посредством использования технологий. Стоит отметить, что данные нормы касаются органов государственной власти и местного самоуправления и напрямую не затрагивают вопросы деятельности организаций, а также малого бизнеса, создавая для них условия достаточной свободы действий и самостоятельности.

Другим важнейшим документом, стимулирующим цифровую трансформацию трудовых отношений, стал федеральный проект «Кадры для цифровой экономики» в рамках национального проекта «Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 4 июня 2019 года № 7.) Паспорт федерального проекта содержит цели и показатели, направленные на подготовку будущих кадров для различных отраслей цифровой экономики, при этом конкретные механизмы подбора кадров в нем не указаны. Документ нацелен на изменение общих подходов к подготовке и дополнительному образованию специалистов, применяющих в своей деятельности цифровые технологии. Фактически, проект призван увеличить количество специалистов в области информационных технологий, способных работать в рамках различных процессов построения цифровой экономики, что не может не оказать влияние на изменяющуюся структуру занятости. В числе ожидаемых результатов проекта: выпуск не менее 800 тысяч специалистов с профессиональным образованием, подразумевающим обладание базовыми компетенциями цифровой экономики, и не менее 120 тысяч человек с профильным высшим образованием в области информационных технологий.

Программные документы целевого характера активно принимаются в сфере труда и занятости населения. Так, приоритетная программа «Повышение производительности труда и поддержка занятости», утвержденная президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 30 августа 2017 года № 9), не акцентирует внимание на цифровизации, а содержит конкретные, достижимые технологически предложения и меры по совершенствованию трудового законодательства и практики. В первую очередь этот документ нацелен на подготовку и изменение квалификационных требований к работникам с учетом потребности предприятий в использовании технологий, что и подразумевает повышение производительности труда и поддержку занятости граждан. Конкретным примером реализации обозначенных мер стало создание специализированной информационной системы – платформы управленческой и технологической компетенции (ИТ-платформа «производительность.рф»), находящейся в ведении оператора АНО «Федеральный центр компетенций в сфере производительности труда». Данная организация также занимается вопросами внедрения технологий, в том числе искусственного интеллекта, и современных систем управления в экономике, социальной сфере, деятельности органов [2]. Впоследствии обозначенная программа стала базой для разработки национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости», утвержденной президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 года № 16). Данный проект в качестве важнейшей цифровой задачи предусмотрел развитие инфраструктуры занятости и внедрение инноваций (цифровых и платформенных решений) для поддержки уровня занятости. Ее результатом реализации стала разработка единых требований к органам службы занятости (типовые решения, рекомендации, стандарты, регламенты, поддержка систем и каналов связи, программа переобучения).

Подводя итоги, можно отметить сложившуюся на протяжении последних лет сложную нормативную систему регулирования процесса применения цифровых технологий в сфере труда и занятости. Иерархичность в такой схеме лишь условна. В этом массиве правоотношений не выстраивается привычный подход движения от общего к частному, а формируется множество точек для развития регулирования в зависимости от текущих потребностей, которые ставят перед собой органы власти. Отчасти, в условиях цифровизации России как федеративного государства подобные процессы вполне могут

отражать ситуативный контекст [3].

В процессе исследования нормативно-правовой базы озадачивает терминология, применяемая в официальных документах, посвященных трудовым отношениям, занятости и кадровому обеспечению. Так, в подзаконных актах можно встретить категории «информационно-телекоммуникационные технологии» (преимущественно акты, принятые до 2020 года) и «цифровые технологии» (характерно для актов, принятых и принимаемых в рамках развития регулирования цифровой экономики), тогда как для сферы профильного информационного законодательства более традиционным является понятие «информационные технологии». Категория «цифровые технологии» является новой для отечественного правового регулирования [4], и она не имеет законодательного закрепления в области информационных, трудовых, публичных и иных отношений. В Федеральном законе от 27 июля 2006 года № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» содержится определение только информационных технологий.

Аналогичные параллели можно провести с категориями «система» и «платформа», первая из которых получила специализированное (информационное) законодательное регулирование, а вторая – нет, но все активнее используется в актах. Безусловно, представляется возможным произвести формальное разграничение между понятиями в рассматриваемой области на основании отдельных критериев (круг субъектов, специфика администрирования и особенности технологических решений), однако это не является задачей публичного права, а лишь отражает сложность установления и развития межотраслевых связей в условиях цифровой трансформации государственного управления в сфере занятости и сохранения кадрового потенциала.

### **Региональное регулирование цифровых технологий (на примере Краснодарского края)**

Практика регионального законотворчества традиционно более консервативна и осторожна по отношению к новым явлениям и категориям, поскольку вопросы опережающего регулирования на уровне субъектов Российской Федерации могут иметь определенные риски, в том числе в условиях поддержания единой государственной политики в области труда и занятости населения. Региональные акты конкретизируют либо корректируют (расширяют) с учетом специфики соответствующей территории особенности реализации трудовых прав и их защиты. Поэтому на этапе оформления цифровой трансформации государственного управления об установлении уникальных примеров правового регулирования цифровых технологий в рассматриваемой сфере на уровне регионов утверждать не приходится.

Цифровые технологии весьма опосредованно находят отражение в региональном правовом поле. Так, Закон Краснодарского края от 3 июня 1998 года № 133-КЗ «Об охране труда» предполагает осуществление периодического мониторинга состояния условий и охраны труда. Соответствующий мониторинг проводится в Краснодарском крае с 2013 года; он нацелен на систематический сбор и обработку информации о состоянии условий и охране труда на региональном уровне. Мониторинг обеспечивает получение краевыми органами власти аналитической информации, позволяющей выявлять изменения рынка труда и иные факторы. Также она может быть использована для информирования работодателей. Соответствующие полномочия по мониторингу возложены на министерство труда и социального развития Краснодарского края, они реализуются его подразделениями – профильными отделами по конкретным

направлениям деятельности.

Механизмы мониторинга и особенности его осуществления в законодательстве не закрепляются, но это не исключает использование информационных систем и специализированных программных продуктов. Так, в настоящее время в эксплуатации регионального органа исполнительной власти находятся 9 информационных систем, в числе которых: автоматизированная система «Мониторинг рынка труда» и интерактивный портал службы занятости населения (примечание - сайт в сети Интернет <https://www.kubzan.ru> имеет название «Интерактивный портал службы труда и занятости населения», он также содержит переадресацию на Единую цифровую платформу в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»).

Именно Портал обеспечивает электронное взаимодействие работодателей со службой занятости региона, выступая примером внедрения комплекса разнообразных цифровых технологий. Это не только доступный, но и бесплатный инструмент для работодателей, позволяющий упростить процесс подбора кадров. Для краевых органов власти его вполне можно рассматривать как механизм, обеспечивающий сохранение кадрового потенциала региона. Интерактивный портал службы труда и занятости населения министерства труда и социального развития Краснодарского края включает не только базу данных о вакансиях, но и позволяет получить доступ к ряду сервисов, подразумевающих оказание государственных услуг в электронной форме: выдача справки по запросу, информирование о социальных выплатах (для граждан); прием вакансии, сведений о выполнении квоты, сведений о высвобождении, сведений о кадровом составе, сведений по охране труда, а также регистрация коллективных договоров и соглашений (для работодателей). Стоит особо подчеркнуть, что перечисленные сервисы имеют региональный характер, они интегрированы с Единой цифровой платформой «Работа в России», но не доступны на Едином портале государственных услуг Российской Федерации (ЕПГУ). Для примера, информирование гражданина о социальных выплатах через ЕПГУ осуществляется посредством иного ресурса – через государственную информационную систему «Единая централизованная цифровая платформа в социальной сфере», администрируемую Социальным фондом Российской Федерации.

Региональное ведомство получает сведения о потребности в работниках, вакантных должностях, выполнении квот на основании программного комплекса «Катарсис», сведения в который предоставляются юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями через указанную региональную информационную систему. Информация об использовании систем и сервисов отражена в приказах, в том числе в ежегодно утверждаемых докладах о результатах обобщения правоприменительной практики по региональному государственному контролю (надзору).

Использование информационных систем, доступ к которым имеет неограниченный круг лиц, позволяет существенно изменить традиционный формат взаимодействия региональных учреждений и местных жителей. Так, в числе причин снижения посетителей ярмарок вакансий и учебных рабочих мест в Краснодарском крае названы популяризация Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» и повышение информированности граждан и работодателей посредством официальных страниц органов в социальной сфере и учреждений занятости в социальных сетях в сети Интернет, что отмечается в отчетной информации о реализации государственной программы Краснодарского края «Содействие занятости населения» за 1 квартал 2024 года.

Правовая основа для применения цифровых технологий в сфере труда на региональном уровне также формируется блоком межотраслевого регулирования в условиях цифровой трансформации государственного управления – актами стратегического развития и планирования, зачастую имеющими декларационный характер. Закон Краснодарского края от 21 декабря 2018 года № 3930-КЗ «О Стратегии социально-экономического развития Краснодарского края до 2030 года» отражает современные тенденции и перспективы развития отношений в сфере занятости жителей региона. Законодательный акт предусматривает, что созданные во всех 44 муниципальных образованиях Краснодарского края центры занятости населения продолжат функционирование и не будут полностью заменены технологическими решениями, предполагающими удаленное взаимодействие по трудовым вопросам через цифровые сервисы. При этом модернизация существующих учреждений будет планомерно продолжаться, чтобы к 2030 году достигнуть максимального показателя по предоставлению государственных услуг в электронной форме, в том числе на базе цифровой платформы взаимодействия государства и граждан. Кроме того, повышение эффективности функционирования центров занятости будет происходить за счет расширения комплекса оказываемых гражданам социальных и инновационных услуг, т.е. принципиально новых для существующего экономического уклада (перечень таких услуг не приводится). Указанная задача точечно обозначена в перечне направлений развития социальной сферы, предусматривающих сохранение человеческого капитала. Предполагается, что это позволит создать сбалансированное состояние для гибкого рынка труда в условиях цифровой (в терминологии регионального законодательства – «умной») экономики.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что формальная основа для применения технологий в законодательстве постепенно выстраивается, хотя фактическое выражение цифровой повестки можно обнаружить непосредственно в практике деятельности органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации и подведомственных бюджетных учреждений. Технологическая сторона деятельности органов обусловлена эксплуатацией федеральных и региональных информационных систем. Конкретное описание программного обеспечения и технологий акты не содержат, поскольку используемые механизмы нацелены на автоматизированный сбор (ввод) и обработку (обобщение по критериям) информации в цифровой форме. Анализ получаемой информации проводится региональными органами непосредственно, что не создает новых условий для изменения специфики управленческой деятельности в сфере труда и занятости. Заметной стороной региональной цифровизации стало появление специальных сервисов для работников и работодателей, которые предполагают оказание государственных услуг в электронной форме. Порядок оказания таких услуг закреплен в регламентах, утверждаемых соответствующими органами власти.

### **Дифференциация цифровых технологий**

Очевидная неизбежность внедрения цифровых технологий позволяет утверждать о новых формирующихся тенденциях, которые активно изучаются научным сообществом. В исследованиях сформулированы два основных направления применения технологий в трудовых отношениях: взаимодействие в электронной форме и реализация трудовой функции [5]. Указанный взгляд на цифровые технологии имеет отраслевой характер, и, на наш взгляд, емко и точно отражает закономерности развития трудового законодательства. Вместе с тем, в нынешних условиях «цифровая повестка» не только активнее проникает во все отрасли российского права, но создает почву для возникновения новых межотраслевых связей. Катализатором данного процесса выступает блок активно формирующегося цифрового нормативно-правового

регулирования.

Поскольку действующее законодательство пока еще не содержит определения для явлений нового порядка в условиях цифровой трансформации государственного управления, то в вопросах группировки категорий приходится прибегать к самостоятельному выделению специфических критериев, формирующих представление о цифровых технологиях. Фактически, цифровая среда не меняет сущность и природу явлений, но преобразует форму их выражения, а также изменяет возможности реализации складывающихся между гражданами и государством отношений. Сравнение можно провести со знаниями, сущность которых цифровые технологии не изменили, но расширили возможности их получения, систематизации и хранения [6]. Соответственно, изменяются особенности взаимоотношений и коммуникации между работодателями, работниками, органами и учреждениями.

Опираясь на содержание национального проекта «Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», можно обнаружить приоритетность выделения «сквозных» цифровых технологий в рамках федерального проекта «Цифровые технологии». Конкретный перечень таких технологий документом не закреплен. Полагаем, что к настоящему времени к данной группе можно отнести: искусственный интеллект, распределенный реестр, квантовые технологии, производственные технологии, робототехнику и сенсорику, беспроводную связь, дополненную и виртуальную реальность. Понятия перечисленных цифровых технологий имеются в приказе Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации от 23 апреля 2020 года № 195. Предполагается, что постепенно будут появляться новые виды «сквозных» цифровых технологий, в том числе на основе отечественных разработок. Примеры использования «сквозных» технологий в сфере труда и занятости можно обнаружить как у крупного бизнеса, так и в деятельности государственных органов. Например, для целей аналитики и мониторинга конкретных областей, повышения квалификации и обучения, подбора персонала (создание вакансий и должностных инструкций, поиск резюме и анализ информации из открытых источников, подготовка интервью и его анализ, предиктивная аналитика оценки кандидатов и проверка опыта и знаний и т.п.).

Особое место в перечне «сквозных» цифровых технологий занимает искусственный интеллект, так как именно он способен оказать существенное влияние на занятость как в отдельных регионах, так и в стране в целом. Исследователи отмечают потребность в конкретизации понятия искусственного интеллекта [7]. Полагаем, важно также сформулировать предложения о легальном закреплении в отраслевом законодательстве различных пределов его применения. В частности, в сфере занятости населения считаем необходимым указать на обязательное информирование граждан (работников) о его применении в кадровой деятельности (работодателями и их представителями).

Апробация «сквозных» цифровых технологий органами исполнительной власти социальной сферы происходит практически незаметно, и результаты их реального внедрения граждане имеют возможность оценить самостоятельно. Так, портал «онлайнинспекция.рф» позволяет работнику дистанционно обратиться в инспекцию труда за защитой нарушенных прав, а также получить правовую информацию. На базе портала доступно 24 электронных сервиса, в том числе чат-бот с искусственным интеллектом «Онлайн-инспектор». Бот формулирует ответы на запросы пользователей портала посредством имеющихся у Федеральной службы по труду и занятости массивов данных, которые также включают актуальные сведения о поисковых запросах пользователей и

заранее подготовленную для ответов достоверную информацию. Языковая модель бота непрерывно проходит обучение, что повышает эффективность его эксплуатации органом. По сведениям Федеральной службы по труду и занятости, за первое полугодие 2024 года чат-бот осуществил более 25 тысяч консультаций граждан. Помимо этого, на портале имеются сервисы для работодателей, в числе которых особого внимания заслуживают возможности сервиса «Электронный инспектор». Он позволяет автоматически проверить на соответствие действующему законодательству оформление и содержание трудовых документов, в том числе по вопросам охраны труда.

В связи с этим стоит обратиться к распоряжению Правительства Российской Федерации от 5 апреля 2024 года № 842-р, которое определяет стратегическое направление в области цифровой трансформации социальной сферы. В числе одной из целей достижения «цифровой зрелости» сферы труда и занятости, стоящей перед Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, названо создание и развитие цифровых сервисов для трудоустройства, поиска работы и защиты трудовых прав граждан. Клиентоцентричность таких сервисов подразумевает создание реальных механизмов коммуникации граждан и государства в электронной форме посредством оказания широкого спектра разнообразных услуг.

В отдельную категорию цифровых технологий, применяемых в трудовых отношениях, можно выделить технологии опосредованного взаимодействия работника и работодателя. Такие технологии не предполагают личного взаимодействия сторон, и доступны посредством специального программного обеспечения, передающего текстовую и аудиовизуальную информацию в цифровой форме (например, мессенджер организации, корпоративная электронная почта учреждения, электронный документооборот в органе, сервис видеоконференций и т.п.). Все они применимы не только для трудовой деятельности и выполнения трудовых функций, но и для кадрового обеспечения органов и организаций. Стоит подчеркнуть, что активное развитие указанных средств коммуникации в данной сфере пришлось на период 2020–2021 годов и посткоронавирусное время активных изменений трудового законодательства, связанных с осуществлением дистанционного труда.

Более привычным выражением цифровых технологий, используемых в кадровой работе организаций, являются информационные системы для планирования ресурсов организации или системы ERP с модулями управления персоналом. Такие системы управления имеются и в органах, но они не интегрированы и не связаны между собой в масштабах всего государства. Среди поставщиков таких систем существует высокая международная конкуренция, и в перспективе на отечественном рынке в условиях импортозамещения программного обеспечения российские разработчики должны занять лидирующие позиции в данном сегменте. Наблюдение за стремительным развитием технологий также позволяет утверждать о том, что на смену традиционным информационным системам (разрозненно существующим во множественном количестве), предполагающим автоматизированные методы работы с информацией и ее оперативную обработку, приходят более совершенные технологические решения – цифровые платформы. Они имеют не только указанный функционал, но и объединяют системы, расширяя возможности для коммуникации и доступа к информации более широкого круга лиц. Примером внедрения таких технологий как раз может являться Единая цифровая платформа «Работа в России».

Изменение культуры труда современного человека и увеличение доли занятых дистанционно работников приводит к необходимости обсуждения природы и специфики платформенной занятости, которая не имеет выраженной региональной специфики.

Цифровые технологии размывают классическое понимание региональной занятости, поскольку не требуют стационарного пребывания человека в конкретном месте, а также учета общественно-политических, социально-экономических, культурных, климатических и иных факторов конкретной территориальной юрисдикции. Онлайн-платформы формируют технологии и алгоритмы, которые предполагают развитие посреднических отношений. Правовая природа платформ двойственна с точки зрения нормативного регулирования, поскольку их специфика деятельности балансирует между оказанием услуг и выполнением работ по правилам гражданского законодательства и непосредственным вовлечением лиц в трудовую деятельность. Статус лиц, осуществляющих деятельность на онлайн-платформах, зависит от специфики их труда и особенностей организации деятельности платформы, но в целом остается неопределенным (по отдельным признакам их статус ближе к статусу наемного работника, однако платформа может устанавливать меры охраны труда, предоставлять пособия, относить их к числу независимых подрядчиков по договору) [8]. В российской практике такие лица зачастую являются самозанятыми.

Отдельного рассмотрения заслуживают цифровые технологии, применяемые работодателями для контроля и наблюдения за деятельностью работников. Современный уровень развития технологий предполагает, что для этого могут применяться не только средства видео- и аудиофиксации, но и специальные датчики, отслеживающие движение человека, перемещение объектов в пространстве и т.п., а также программное обеспечение на компьютерных устройствах (виртуальные ассистенты, журналы регистрации, системы аутентификации) при дистанционной работе – в зависимости от специфики осуществляемого труда. Однако использование цифровых технологий работодателем подразумевает, что работник перед выполнением трудовых функций должен знать, а не просто предполагать, какие инструменты могут применяться на месте и в процессе выполнения трудовых функций. В научной литературе и судебной практике сформулированы подходы по данному вопросу, которые предполагают: наличие локального регулирования, уведомление и ознакомление работников с актами, указание на цели сбора цифровой информации, наглядное информирование и определение уполномоченных лиц, соблюдение законодательства о персональных данных [9]. При этом для работодателей могут возникать новые риски ненадлежащего соблюдения и защиты прав дистанционных работников в части требований, предусмотренных законодательством о персональных данных [10].

Полноценное и осознанное информирование гражданина о применении цифровых технологий работодателем в отношении него как работника, на наш взгляд, должно стать одним из важнейших факторов при трудоустройстве. В случае постепенного внедрения технологий, учитывая важность обеспечения баланса трудовых прав, целесообразно предусмотреть компенсирующие механизмы или возможность обоснованного отказа от использования технологий в случае мотивированного несогласия работника с этим. Такие подходы вполне могут быть отражены в локальном регулировании, но более эффективным инструментом может выступить их законодательное закрепление.

Существуют и иные цифровые технологии, способные точечно решить фактически стоящую перед органами власти социальную проблему. В данном контексте интерес представляет зарубежный опыт государственного управления в сфере занятости. В Швейцарии эффективность региональной занятости беженцев была повышена на 40–70% за счет использования специально разработанной цифровой технологии, которая анализировала характеристики прибывших в страну лиц и автоматизировано подбирала районы проживания для их наилучшей интеграции, учитывая перспективы

потенциальных кандидатов для последующего трудоустройства [\[11\]](#). Развитие подобных технологий, безусловно, видится перспективной задачей и реальным инструментом повышения качества государственного управления, что значительно экономит время и упрощает работу с кадрами.

### **Проблемы применения цифровых технологий**

Негативные последствия и риски нарушения сложившегося порядка в условиях усиливающегося влияния цифровых технологий на управленические процессы в сфере занятости и кадрового обеспечения органов и организаций можно усмотреть в нарушении баланса прав сторон трудовых отношений, а также в усилении неравенства и дискриминации [\[12\]](#). Отдельные категории граждан при осуществлении трудовой деятельности находятся в уязвимом положении, и законодательство, и локальные акты предусматривают специальные требования к организации их труда. Однако условия такой уязвимости находятся в динамике и напрямую зависят от последовательно изменяющейся специфики труда. Они формируются за счет множества факторов, связанных с применением техники и зачастую находятся вне правового поля, а также вряд ли могут быть охвачены исключительно нормами трудового законодательства. Отмеченное приводит к мысли о том, что риски применения технологий следует учитывать при разработке любого цифрового регулирования.

Аспекты применения цифровых технологий в вопросах занятости населения остаются перспективными для последующего изучения. В настоящее время формулируются лишь общие контуры для отдельных отраслей экономики и социальной сферы. При этом их применение сегодня подразумевает необходимость развития не столько локальной базы трудовых актов, сколько внутренних документов цифровой трансформации. Например, Методические рекомендации по цифровой трансформации государственных корпораций и компаний с государственным участием, опубликованные на официальном сайте Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, предполагают принятие Стратегии цифровой трансформации. Отдельным разделом такого документа предложено сделать кадровые вопросы, которые будут включать вопросы формирования модели цифровых компетенций и кадрового обеспечения, обучения цифровым навыкам и развития цифровых компетенций. Таким образом, цифровые технологии могут выступить инструментом повышения эффективности деятельности. При этом очевидно, что цифровая трансформация не влияет на саму суть процессов управления персоналом, которые остаются прежними и включают его поиск, обучение, управление кадровым резервом, оценку результативности деятельности, кадровое делопроизводство и мониторинг вовлеченности работников.

Изменение типичных представлений о занятости населения с учетом опоры на социально-экономические характеристики субъектов Российской Федерации происходит в связи с объективными факторами. Так, в новых условиях цифровой трансформации государственного управления лидерами по вопросам трудоустройства граждан могут выступать регионы, обладающие наиболее развитой, соответствующей специфике деятельности информационной инфраструктурой. Нестандартная занятость граждан подразумевает в первую очередь наличие быстрого и бесперебойного доступа к информационно-телекоммуникационной сети Интернет (реализуемого технологиями LTE и 5G, спутниковой связью, эксплуатацией частот для высокоскоростной беспроводной связи и т.п.) а также обладающих должностными вычислительными возможностями технических устройств. Поэтому преодоление цифрового неравенства – одна из важнейших задач, стоящая перед органами власти.

Другой проблемой, влияющей на трудоустройство граждан, является наличие должного уровня знаний, навыков и компетенций для работы в цифровой экономике. В числе одной из проблем в области подготовки и переподготовки граждан отмечается невозможность получения достоверных представлений о взаимосвязи программ дополнительного образования с изменениями на рынке труда, в том числе в части цифровых навыков [13]. Существующие государственные программы призваны частично решить эту проблему, однако высокая динамика развития общественных отношений свидетельствует о том, что образование должно осуществляться регулярно и непрерывно. Подобные меры потребуют значительного государственного и частного финансирования обучения граждан в длительной перспективе.

### **Предложения по совершенствованию нормативно-правового регулирования в сфере региональной занятости и кадровой работы**

Значимыми изменениями законодательства при осуществлении специалистами подбора кадров для нужд региона, адаптации работников, сохранения кадрового потенциала стало ведение кадровых документов в электронной форме, установление электронного документооборота, в том числе при взаимодействии работодателей с органами власти. Изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации 2021 года закрепили возможность использования для этих целей как собственной информационной системы, так государственной. В связи с этим важнейшей задачей становится обеспечение единообразия использования форм кадровых документов, что будет возможно достичь при интеграции информационных систем государства и работодателей [14]. Единообразная практика составления и обмена корректными документами не только унифицирует кадровую работу, но и окажет существенное влияние на ускорение документооборота, что может быть важным фактором развития региональной занятости. Например, Краснодарский край является крупнейшим аграрным и рекреационным регионом, что подразумевает увеличение сезонной занятости населения в весенне-летний период. Полагаем, что создание механизмов интеграции между различными информационными системами либо определение органами власти перечня безвозмездно доступных для организаций-работодателей систем позволит эффективнее решать задачи трудоустройства граждан в регионах и повысить качество реализации контрольно-надзорных мероприятий.

Хотя искусственный интеллект в последние годы находится в центре пристального внимания научного сообщества и государства, он не выглядит панацеей для ультимативного повышения производительности труда и тотального решения проблем занятости. В качестве рабочей цифровой технологии он способен повлиять на смещение специфики занятости, выражаящейся в увеличении количества специалистов в области информационных технологий; более активной замене работников креативной индустрии и технического персонала на программных ботов и роботов. Озабоченность рисками противопоставления человека-работника и цифровых технологий находит свое отражение в нормативно-правовых актах. В частности, в распоряжении Правительства Российской Федерации от 19 августа 2020 года № 2129-р в качестве общеотраслевой задачи регулирования искусственного интеллекта и робототехники в процессе выработки государственной политики в сфере занятости населения сформулирована необходимость оценки их влияния на рынок труда и востребованность профессий. Фактическое изменение региональной занятости за счет использования искусственного интеллекта и иных интеллектуальных систем наблюдается территориально там, где существуют и создаются соответствующие условия для внедрения цифровых технологий (в зонах экспериментальных правовых режимов, высокотехнологичных кластерах, научно-

исследовательских центрах коммерческих организаций).

Еще одной стороной технологического прогресса является перспектива повсеместного внедрения роботов, способных выполнять физический труд и технические задачи. Отмечается тенденция последовательного увеличения числа промышленных устройств, способных заменить группы профессий [\[15\]](#). В условиях активного внедрения роботов перспективным решением видится квотирование рабочих мест и переобучение персонала.

Реалистичной представляется возможность внедрения искусственного интеллекта во внутренние процессы организации деятельности органов и учреждений (служб) занятости населения в регионах. Фактическое выражение таких процессов в настоящее время может быть следующим: использование механизмов сбора и обработки больших данных для принятия управленческих решений в области труда и занятости и прогнозирования ситуации на рынке труда; автоматическая оценка знаний, компетенций и навыков лиц, обращающихся за трудоустройством на основании представляемых документов и их личной заинтересованности; индивидуальное предоставление услуг и информирование о вакансиях в проактивном режиме (например, получение уведомлений через Единый портал государственных услуг с актуальными вакансиями на основании имеющейся о лице информации); постепенный отказ и исключение предоставления документов в бумажной форме за счет интеллектуального сбора сведений из систем, а также автоматическое заполнение сведений о себе гражданином через информационные системы с открытым доступом.

Федеративное устройство России подразумевает наличие разнообразной региональной специфики в сфере труда и занятости. Не считаем необходимым принятие отдельного законодательного акта на уровне субъекта Российской Федерации, способного унифицировать и отразить аспекты применения цифровых технологий для укрепления региональной занятости и кадрового обеспечения. Однако стимулирование применения цифровых технологий для целей занятости требует нормативного оформления, и может найти воплощение в федеральной и региональных государственных программах, посвященных содействию занятости населения. Кроме того, формирование ответственного отношения к технологиям в трудовой деятельности подразумевает наличие определенного уровня правовой и цифровой культуры поведения. Использование современных образовательных инструментов в кадровой работе позволит сохранить баланс во взаимоотношениях работника, работодателя, учреждений и органов в условиях цифровой трансформации государства.

## **Заключение**

Цифровая трансформация создает условия для модернизации деятельности органов публичной власти и организаций; она способна повлиять на корректировку государственной политики в области труда и занятости. Указанные процессы приводят к сближению отраслевого регулирования, поскольку государственное управление и трудовые отношения наполняются «цифровым контекстом».

В законодательстве не содержится указание на использование конкретных цифровых технологий в трудовой деятельности, в том числе при осуществлении кадровой работы. Их можно обнаружить в подзаконном нормативно-правовом регулировании. Фактическое регулирование технологий необходимо в том случае, если их внедрение представляет риски нарушения сложившегося порядка и прав граждан. Поскольку государство находится только в начале пути цифровой трансформации, потенциальные риски не

имеют явного характера, и вполне могут быть минимизированы практической деятельностью органов и судебной практикой. Однако отмеченное не исключает, что законодательное формулирование точечных особенностей использования цифровых технологий потребуется в связи с их динамичным развитием.

Вместе с тем влияние цифровых технологий на региональную занятость населения и кадровое обеспечение очевидно. С учетом возможности применения технологий структура занятости в субъектах Российской Федерации изменяется, а для работников стираются территориальные границы в вопросах трудоустройства. В этих же условиях кадровая работа теряет территориальную привязанность, она осуществляется быстрее и снижает человеческий фактор при оценке кандидатур, становится стандартизированнее и экономнее, вырабатывает принципиально иные, более совершенные с технической точки зрения механизмы отбора и подготовки персонала.

Полагаем, немаловажна выработка процедуры раскрытия информации о применении цифровых технологий в рассматриваемой сфере. Определенную аналогию можно провести с позитивной практикой изменений информационного законодательства в области применения рекомендательных технологий. Данные меры позволят не допустить нарушения прав и законных интересов граждан и организаций, сформулируют условия для предварительного информирования и сделают публичной для работников политику применения цифровых технологий работодателем в отношении них.

## **Библиография**

1. Пробелы в праве в условиях цифровизации: сборник научных трудов / Под общ. ред. Д.А. Пашенцева, М.В. Залоило. М.: Инфотропик Медиа, 2022.
2. Прожерина К.В. Искусственный интеллект как вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 4. С. 18–20.
3. Затулина Т.Н. Федерализм и цифровое развитие регионов в механизме государственного управления // Государственная власть и местное самоуправление. 2022. № 10. С. 47–50.
4. Амелин Р.В., Чаннов С.Е. Эволюция права под воздействием цифровых технологий. М.: НОРМА, 2023.
5. Белозерова К.А. Влияние практики внедрения цифровых технологий на трудовую функцию работника и иные связанные с ней условия трудового договора // Актуальные проблемы российского права. 2022. № 7. С. 91–98.
6. Жильцов Н.А., Свистунов А.А., Чердаков О.И. Концепция цифрового (сетевого) общества и общества знания-идеологема XXI в. // Юрист. 2022. № 10. С. 2–8.
7. Липчанская М.А., Заметина Т.В. Социальные права граждан в условиях использования искусственного интеллекта: правовые основы и пробелы законодательного регулирования в России // Журнал российского права. 2020. № 11. С. 78–96.
8. Лютов Н.Л., Черных Н.В. Трудовое право в условиях больших вызовов: монография. М.: Проспект, 2023.
9. Офман Е.М. Наблюдение и контроль в трудовых отношениях: баланс прав и интересов работников и работодателей // Журнал российского права. 2021. № 11. С. 73–87.
10. Сапфирова А. А. Защита персональных данных работников в условиях дистанционной работы // Цифровые технологии и право: сборник научных трудов II Международной научно-практической конференции. Казань: Издательство Познание, 2023. С. 350–354.
11. Лебедева Е.А., Сладкова А.В. О цифровых технологиях контроля в государственном управлении в зарубежных странах // Административное право и процесс. 2020. № 7. С. 83–88.
12. Шуралева С.В. О влиянии цифровых технологий на правовое регулирование труда и

- занятости уязвимых групп работников // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2023. № 4. С. 645–661.
13. Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости: монография / Под ред. Н.Л. Лютова, Н.В. Черных. М.: Проспект, 2022.
14. Глотова С.А. Электронные сервисы и информационные системы в работе кадровых подразделений // Делопроизводство. 2022. № 2. С. 53–56.
15. Филиппова И.А. Искусственный интеллект: горизонт влияния на трудовые правоотношения // Юрист. 2023. № 3. С. 23–28.

## **Результаты процедуры рецензирования статьи**

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

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

Предметом исследования в представленной на рецензирование статье являются, как это следует из ее наименования, цифровые технологии как инструмент укрепления занятости и кадрового обеспечения. Автор сосредоточил свое внимание на изучении федерального и регионального (на примере Краснодарского края) регулирования, соответствующих проблем и перспектив применения цифровых технологий. Заявленные границы исследования соблюdenы ученым.

Методология исследования в тексте статьи не раскрывается.

Актуальность избранной автором темы исследования несомненна и обосновывается им следующим образом: "Вопросы занятости населения, в том числе ее изменяющиеся региональные аспекты, приобретают особую значимость в связи с цифровизацией различных сфер общественной жизни. Нынешний период государственного управления проходит этап цифровой трансформации, что хорошо заметно по изменению государственной политики в области труда и занятости. Применение цифровых технологий в трудовой деятельности влечет необходимость переосмысления теоретических и практических подходов, анализа существующих правовых конструкций и внедрения новых механизмов в целях защиты прав и законных интересов граждан и организаций, являющихся работниками и работодателями. Изменяется кадровая работа в органах и организациях. Появляются новые инструменты для подбора специалистов и их последующей адаптации, сохранения кадрового потенциала региона, а вместе с ними возникают и риски, требующие внимательно изучения специалистами различного профиля". Дополнительно ученыму необходимо перечислить фамилии ведущих специалистов, занимавшихся исследованием поднимаемых в статье проблем, а также раскрыть степень их изученности.

Научная новизна работы проявляется в ряде заключений автора: "Анализ подобных актов показал, что правовое регулирование применения цифровых технологий в трудовой сфере не является целостным или комплексным, что обусловлено в первую очередь высокой динамикой развития общественных отношений, а также достаточно выраженной спецификой конкретных поручений Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, стоящих перед органами исполнительной власти в условиях построения цифровой экономики. Конкретные задачи позволяют быстрее достигать управлеченских результатов в социальной сфере, в которой происходит диффузия публичных и частных отношений, выраженная в данном случае, например, в распространении государственного регулирования на кадровую деятельность работодателей. Кроме того, в современном регулировании труда в России просматривается еще одна значимая и ярко выраженная тенденция – опосредованное воздействие цифрового регулирования на социальную сферу"; "Таким образом, после

периода 2024 года вектор подзаконного цифрового регулирования кадрового обеспечения смещается с вопросов повышения профессионального уровня, влияющего на состояние кадрового потенциала отраслей, к аспектам оценки эффективности деятельности и принятия управленческих решений органами публичной власти, в том числе связанных с подбором кадров посредством использования технологий. Стоит отметить, что данные нормы касаются органов государственной власти и местного самоуправления и напрямую не затрагивают вопросы деятельности организаций, а также малого бизнеса, создавая для них условия достаточной свободы действий и самостоятельности"; "... формальная основа для применения технологий в законодательстве постепенно выстраивается, хотя фактическое выражение цифровой повестки можно обнаружить непосредственно в практике деятельности органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации и подведомственных бюджетных учреждений. Технологическая сторона деятельности органов обусловлена эксплуатацией федеральных и региональных информационных систем. Конкретное описание программного обеспечения и технологий акты не содержат, поскольку используемые механизмы нацелены на автоматизированный сбор (ввод) и обработку (обобщение по критериям) информации в цифровой форме. Анализ получаемой информации проводится региональными органами непосредственно, что не создает новых условий для изменения специфики управленческой деятельности в сфере труда и занятости. Заметной стороной региональной цифровизации стало появление специальных сервисов для работников и работодателей, которые предполагают оказание государственных услуг в электронной форме. Порядок оказания таких услуг закреплен в регламентах, утверждаемых соответствующими органами власти" и др. Таким образом, статья вносит определенный вклад в развитие отечественной правовой науки и, безусловно, заслуживает внимания потенциальных читателей.

Научный стиль исследования выдержан автором в полной мере.

Структура работы логична. Во вводной части статьи ученый обосновывает актуальность избранной им темы исследования. Основная часть работы состоит из нескольких разделов: "Нормативно-правовая основа применения цифровых технологий"; "Региональное регулирование цифровых технологий (на примере Краснодарского края)"; "Дифференциация цифровых технологий"; "Проблемы применения цифровых технологий"; "Предложения по совершенствованию нормативно-правового регулирования". В заключительной части статьи содержатся выводы по результатам проведенного исследования.

Содержание статьи соответствует ее наименованию и не вызывает особых нареканий. Однако оно не лишено небольших недостатков формального характера.

Последний заголовок в основной части работы необходимо уточнить ("Предложения по совершенствованию нормативно-правового регулирования" - в какой сфере?).

Автор пишет: "Аспекты применения цифровых технологий в вопросах занятости населения остаются перспективным для последующего изучения" - "перспективными".

Ученый отмечает: "Изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации 2021 года закрепили возможность использования для этих целей как собственную информационную систему, так государственную" - "Изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации 2021 года закрепили возможность использования для этих целей как собственной информационной системы, так и государственной".

Таким образом, статья нуждается в дополнительном вычитывании - в ней встречаются опечатки.

Библиография исследования представлена 15 источниками (монографией и научными статьями). С формальной и фактической точек зрения этого достаточно. Автору удалось раскрыть тему исследования с необходимой глубиной и полнотой.

Апелляция к оппонентам имеется, как общая, так и частная (М. А. Липчанская, Т. В. Заметина), и вполне достаточна. Научная дискуссия ведется автором корректно. Положения работы обоснованы в должной степени и проиллюстрированы примерами. Выводы по результатам проведенного исследования имеются ("Цифровая трансформация создает условия для модернизации деятельности органов публичной власти и организаций, она способна повлиять на корректировку государственной политики в области труда и занятости. Указанные процессы приводят к сближению отраслевого регулирования, поскольку государственное управление и трудовые отношения наполняются «цифровым контекстом». В законодательстве не содержится указание на использование конкретных цифровых технологий в трудовой деятельности, в том числе при осуществлении кадровой работы. Их можно обнаружить в подзаконном нормативно-правовом регулировании. Фактическое регулирование технологий необходимо в том случае, если их внедрение представляет риски нарушения сложившегося порядка и прав граждан. Поскольку государство находится только в начале пути цифровой трансформации, потенциальные риски не имеют явный характер, и вполне могут быть минимизированы практической деятельностью органов и судебной практикой. Однако отмеченное не исключает, что законодательное формулирование точечных особенностей использования цифровых технологий потребуется в связи с их динамичным развитием. Вместе с тем влияние цифровых технологий на региональную занятость населения и кадровое обеспечение очевидно. С учетом возможности применения технологий структура занятости в субъектах Российской Федерации изменяется, а для работников стираются территориальные границы в вопросах трудоустройства. В этих же условиях кадровая работа теряет территориальную привязанность, она осуществляется быстрее и снижает человеческий фактор при оценке кандидатур, становится стандартизированнее и экономнее, вырабатывает принципиально иные, более совершенные с технической точки зрения механизмы отбора и подготовки персонала" и др.), обладают свойствами достоверности, обоснованности и, несомненно, заслуживают внимания научного сообщества.

Интерес читательской аудитории к представленной на рецензирование статье может быть проявлен прежде всего со стороны специалистов в сфере административного права, информационного права, трудового права при условии ее небольшой доработки: раскрытии методологии исследования, дополнительном обосновании актуальности его темы и устранении нарушений в оформлении работы.

## **Результаты процедуры повторного рецензирования статьи**

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

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

### **РЕЦЕНЗИЯ**

на статью на тему «Цифровые технологии как инструмент укрепления занятости и кадрового обеспечения: федеральное и региональное (на примере Краснодарского края) регулирование, проблемы и перспективы применения».

Предмет исследования.

Предложенная на рецензирование статья посвящена актуальным вопросам правового регулирования отношений по поводу использования цифровых технологий в целях укрепления занятости и кадрового обеспечения. Автором рецензируемой статьи рассмотрены нормативно-правовая основа применения цифровых технологий, региональное регулирование цифровых технологий (на примере Краснодарского края),

вопросы дифференциации цифровых технологий, проблемы применения цифровых технологий, а также сделаны предложения по совершенствованию нормативно-правового регулирования в сфере региональной занятости и кадровой работы. В качестве конкретного предмета исследования выступили, прежде всего, положения нормативно-правовых актов и мнения различных ученых.

#### Методология исследования.

Цель исследования прямо в статье не заявлена. При этом она может быть ясно понята из названия и содержания работы. Цель может быть обозначена в качестве рассмотрения и разрешения отдельных проблемных аспектов вопроса о правовом регулировании отношений по поводу использования цифровых технологий в целях укрепления занятости и кадрового обеспечения. Исходя из поставленных цели и задач, автором выбрана методологическая основа исследования. В частности, как указано в самой статье, «Методологически данная работа базируется на формально-юридическом методе; также применялись иные методы при описании практики применения новых технологий. Примечательно, что рассматриваемые отношения оказывают непосредственное влияние на социально-экономическую стабильность в регионах. Изучение региональной занятости юристами дает возможности для разработки мер по правовому обеспечению кадровой безопасности и повышению качества правоприменения в субъектах Российской Федерации».

В частности, автором используется совокупность общенаучных методов познания: анализ, синтез, аналогия, дедукция, индукция, другие. В частности, методы анализа и синтеза позволили обобщить и разделить выводы различных научных подходов к предложенной тематике, а также сделать конкретные выводы из материалов практики.

Наибольшую роль сыграли специально-юридические методы. В частности, автором активно применялся формально-юридический метод, который позволил провести анализ и осуществить толкование норм действующего законодательства (прежде всего, норм законодательства и положений подзаконных актов РФ). Например, следующий вывод автора: «в современном регулировании труда в России просматривается еще одна значимая и ярко выраженная тенденция – опосредованное воздействие цифрового регулирования на социальную сферу. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» содержит поручение Правительству Российской Федерации и органам государственной власти субъектов Российской Федерации – обеспечить решение ряда задач в сфере занятости. В числе задач обозначены: создание условий для внедрения технологических решений в целях повышения производительности труда и формирование системы подготовки кадров с использованием цифровых технологий. Таким образом, ожидается, что к концу 2024 года в Российской Федерации будут сформированы подходы к применению цифровых технологий в отдельных сферах занятости, затрагивающих аспекты профессионального развития и адаптации кадров».

Таким образом, выбранная автором методология в полной мере адекватна цели исследования, позволяет изучить все аспекты темы в ее совокупности.

#### Актуальность.

Актуальность заявленной проблематики не вызывает сомнений. Имеется как теоретический, так и практический аспекты значимости предложенной темы. С точки зрения теории тема правового регулирования отношений по поводу использования цифровых технологий в целях укрепления занятости и кадрового обеспечения сложна и неоднозначна. Сложно спорить с автором в том, что «Вопросы занятости населения, в том числе ее изменяющиеся региональные аспекты, приобретают особую значимость в связи с цифровизацией различных сфер общественной жизни. Нынешний период

государственного управления проходит этап цифровой трансформации, что особенно заметно по изменениям в государственной политике в области труда и занятости. Применение цифровых технологий в трудовой деятельности влечет необходимость переосмысления теоретических и практических подходов, анализа существующих правовых конструкций и внедрения новых механизмов для защиты прав и законных интересов граждан и организаций, выступающих в роли работников и работодателей. Изменяется кадровая работа в органах и организациях. Появляются новые инструменты для подбора специалистов и их последующей адаптации, сохранения кадрового потенциала региона, а вместе с ними возникают и риски, требующие внимательного изучения специалистами различного профиля».

Тем самым, научные изыскания в предложенной области стоит только поприветствовать. Научная новизна.

Научная новизна предложенной статьи не вызывает сомнений. Во-первых, она выражается в конкретных выводах автора. Среди них, например, такой вывод:

«Реалистичной представляется возможность внедрения искусственного интеллекта во внутренние процессы организации деятельности органов и учреждений (служб) занятости населения в регионах. Фактическое выражение таких процессов в настоящее время может быть следующим: использование механизмов сбора и обработки больших данных для принятия управленческих решений в области труда и занятости и прогнозирования ситуации на рынке труда; автоматическая оценка знаний, компетенций и навыков лиц, обращающихся за трудоустройством на основании представляемых документов и их личной заинтересованности; индивидуальное предоставление услуг и информирование о вакансиях в проактивном режиме (например, получение уведомлений через Единый портал государственных услуг с актуальными вакансиями на основании имеющейся о лице информации); постепенный отказ и исключение предоставления документов в бумажной форме за счет интеллектуального сбора сведений из систем, а также автоматическое заполнение сведений о себе гражданином через информационные системы с открытым доступом».

Указанный и иные теоретические выводы могут быть использованы в дальнейших научных исследованиях.

Во-вторых, автором предложены идеи по совершенствованию действующего законодательства. В частности,

«Федеративное устройство России подразумевает наличие разнообразной региональной специфики в сфере труда и занятости. Не считаем необходимым принятие отдельного законодательного акта на уровне субъекта Российской Федерации, способного унифицировать и отразить аспекты применения цифровых технологий для укрепления региональной занятости и кадрового обеспечения. Однако стимулирование применения цифровых технологий для целей занятости требует нормативного оформления, и может найти воплощение в федеральной и региональных государственных программах, посвященных содействию занятости населения. Кроме того, формирование ответственного отношения к технологиям в трудовой деятельности подразумевает наличие определенного уровня правовой и цифровой культуры поведения. Использование современных образовательных инструментов в кадровой работе позволит сохранить баланс во взаимоотношениях работника, работодателя, учреждений и органов в условиях цифровой трансформации государства».

Приведенный вывод может быть актуален и полезен для правотворческой деятельности. Таким образом, материалы статьи могут иметь определенных интерес для научного сообщества с точки зрения развития вклада в развитие науки.

Стиль, структура, содержание.

Тематика статьи соответствует специализации журнала «Административное и

муниципальное право», так как она посвящена правовым проблемам, связанным с правовым регулированием отношений по поводу использования цифровых технологий в целях укрепления занятости и кадрового обеспечения.

Содержание статьи в полной мере соответствует названию, так как автор рассмотрел заявленные проблемы, в полной мере достиг цели исследования.

Качество представления исследования и его результатов следует признать в полной мере положительным. Из текста статьи прямо следуют предмет, задачи, методология и основные результаты исследования.

Оформление работы в целом соответствует требованиям, предъявляемым к подобного рода работам. Существенных нарушений данных требований не обнаружено.

#### Библиография.

Следует высоко оценить качество использованной литературы. Автором активно использована литература, представленная авторами из России (Прожерина К.В., Лютов Н.Л., Черных Н.В., Жильцов Н.А., Свишунов А.А., Чердаков О.И. и другие).

Таким образом, труды приведенных авторов соответствуют теме исследования, обладают признаком достаточности, способствуют раскрытию различных аспектов темы.

#### Апелляция к оппонентам.

Автор провел серьезный анализ текущего состояния исследуемой проблемы. Все цитаты ученых сопровождаются авторскими комментариями. То есть автор показывает разные точки зрения на проблему и пытается аргументировать более правильную по его мнению.

#### Выводы, интерес читательской аудитории.

Выводы в полной мере являются логичными, так как они получены с использованием общепризнанной методологии. Статья может быть интересна читательской аудитории в плане наличия в ней систематизированных позиций автора применительно к заявленным в статье вопросам.

На основании изложенного, суммируя все положительные и отрицательные стороны статьи

«Рекомендую опубликовать»