

Научно-исследовательский журнал «Экономический вестник / *Economic Bulletin*»
<https://eb-journal.ru>
2025, Том 4 № 3 / 2025, Vol. 4. Iss. 3 <https://eb-journal.ru/archives/category/publications>
Научная статья / Original article
УДК 331.28



¹ Миронова И.И., ¹ Танасейчук Н.В.,
¹ Кубанский государственный университет

***Влияние трансформации занятости на показатели производительности
труда: теоретико-методологический анализ***

Аннотация: в статье выполнен теоретико-методологический анализ влияния современных трансформаций занятости на производительность труда. Рассмотрены изменения форм занятости (гибкий график, дистанционная работа, проектная занятость и др.) и их воздействие на эффективность персонала. Цель – выявить ключевые механизмы, через которые новые формы организации труда влияют на показатели производительности. Методология основана на обзоре отечественных и зарубежных исследований 2019–2024 гг., анализе статистических данных и сравнительном подходе к оценке производительности в традиционных и гибких режимах работы. Результаты показывают, что внедрение нестандартных форм занятости при грамотном управлении приводит к росту мотивации и вовлечённости персонала, снижению текучести кадров и оптимизации затрат, что в совокупности способствует повышению производительности труда. Вместе с тем выявлены риски (сложности координации, необходимость адаптации управления), смягчение которых требует обновления кадровой политики. Выводы подтверждают актуальность гибких моделей занятости для повышения эффективности работы организации и указывают на необходимость развития новых методик управления персоналом в условиях цифровой экономики.

Ключевые слова: производительность труда, трансформация занятости, гибкие формы занятости, удалённая работа, цифровизация труда

Для цитирования: Миронова И.И., Танасейчук Н.В. Влияние трансформации занятости на показатели производительности труда: теоретико-методологический анализ // Экономический вестник. 2025. Том 4. № 3. С. 52 – 59.

Поступила в редакцию: 12 марта 2025 г.; Одобрена после рецензирования: 10 мая 2025 г.; Принята к публикации: 29 июня 2025 г.

¹ Mironova I.I., ¹ Tanaseychuk N.V.,
¹ Kuban State University

***The impact of employment transformation on labor productivity indicators:
a theoretical and methodological analysis***

Abstract: the article presents a theoretical and methodological analysis of the impact of modern employment transformations on labor productivity. It examines changes in employment forms (flexible schedules, remote work, project-based employment, etc.) and their effects on employee efficiency. Objective: to identify key mechanisms through which new forms of work organization influence labor productivity indicators. Methodology: based on a review of domestic and foreign studies from 2019–2024, analysis of statistical data, and a comparative approach to evaluating productivity in traditional vs. flexible work arrangements. Results: indicate that the implementation of non-standard employment forms, when managed effectively, leads to increased employee motivation and engagement, lower staff turnover, and cost optimization, which together contribute to higher labor productivity. At the same time, risks were identified (coordination challenges, need for management adaptation) that require updates in HR policies to mitigate. Conclusions confirm the relevance of flexible employment models for improving organizational performance and highlight the need to develop new HR management methods in the digital economy.

Keywords: labor productivity, employment transformation, flexible employment, remote work, digitalization of labor

For citation: Mironova I.I., Tanaseychuk N.V. The impact of employment transformation on labor productivity indicators: a theoretical and methodological analysis. Economic Bulletin. 2025. 4 (3). P. 52 – 59.

The article was submitted: March 12, 2025; Approved after reviewing: May 10, 2025; Accepted for publication: June 29, 2025.

Введение

Актуальность исследования обусловлена динамичными изменениями в сфере труда в условиях современной экономики. В последние годы существенно изменились способы организации работы; среди наиболее заметных трендов – переход к гибким формам занятости, цифровизация рабочих процессов и массовое распространение удалённой работы. Эти глобальные тренды трансформации занятости приводят к появлению новых моделей трудовых отношений и вызывают повышенный интерес к их влиянию на ключевые экономические показатели, в частности на производительность труда. Так, доля сотрудников, работающих дистанционно, резко возросла в период пандемии – в некоторых отраслях более чем половина работников перешли на удалённый режим. Одновременно развивается гиг-экономика: по оценкам Всемирного банка, до 12,5% глобальной рабочей силы (около 435 млн человек) уже заняты в формате краткосрочных контрактов и фриланса [1, с. 36]. Такие изменения кардинально меняют характер и условия труда, создавая как новые возможности для работников и работодателей, так и ряд вызовов [13, с. 49].

Проблематика влияния новых форм занятости на производительность труда находится в центре внимания исследований в сфере управления персоналом и экономики труда. С одной стороны, гибкие модели работы обещают рост эффективности за счёт повышения мотивации персонала, экономии времени (например, на поездках в офис) и привлечения более широкого пула талантов. С другой стороны, возникает необходимость адаптировать методы управления и оценки результатов работы сотрудников в новых условиях [3, 17].

Степень изученности данной темы пока остаётся недостаточной: ряд вопросов (как изменение режима работы влияет на продуктивность сотрудника, какие методики оценки эффективности подходят для удалённых команд, как поддерживать командное взаимодействие и инновационность при распределённой работе) остаются открытыми.

Цель исследования – проанализировать теоретические основы и современные эмпирические данные, чтобы определить, как трансформация

занятости отражается на показателях производительности труда. Для достижения цели решаются следующие задачи: (1) определить содержание понятия «трансформация занятости» и выделить основные ее формы; (2) рассмотреть теоретические подходы к оценке производительности труда в контексте новых форм занятости; (3) проанализировать новейшие исследования влияния гибких и нестандартных режимов работы на эффективность труда; (4) обобщить механизмы, через которые изменения в занятости влияют на результативность работы персонала.

Объект исследования – процессы организационной трансформации занятости (гибкий график, дистанционная работа, проектная занятость и др.).

Предмет исследования – влияние указанных процессов на производительность труда работников и организации в целом.

Материалы и методы исследований

Теоретико-методологическими основами исследования являются трансформация занятости, которая представляет собой совокупность изменений в характере и формах трудовой деятельности, происходящих под воздействием технологических, экономических и социальных факторов. К числу ключевых проявлений трансформации занятости относятся переход от стандартной полноразмерной занятости (традиционная работа 40 часов в неделю в офисе) к более гибким, нестандартным формам трудовых отношений [4, с. 33]. В современном рынке труда все более широкое распространение получают следующие формы занятости:

1. Гибкий график работы. Режим, при котором сотрудникам предоставляется возможность самостоятельно определять время начала и окончания рабочего дня, а также распределять рабочие часы в пределах недели. Такой подход позволяет учитывать индивидуальные биоритмы и обстоятельства работника, что потенциально повышает удовлетворённость трудом и продуктивность выполнения задач. Как отмечают исследователи, гибкий график позитивно влияет на результативность труда благодаря лучшему балансу работы и личной жизни сотрудника [16, с. 72].

2. Частичная занятость. Форма трудовых отношений, предполагающая сокращённую продолжительность рабочего времени (менее полного рабочего дня или недели). Частичная занятость удобна для работников, совмещающих работу с учёбой, семейными обязанностями или другими проектами. Хотя общее количество часов меньше, за счёт более высокой концентрации в отведённое время производительность в расчёте на час может оставаться на высоком уровне.

3. Удалённая работа (дистанционная занятость). Формат занятости, при котором работа выполняется вне офиса – из дома или любого другого места с использованием информационно-коммуникационных технологий. Дистанционная работа стала массовым явлением в последние годы. Её преимущество состоит в экономии времени на дорогу и создании комфортных условий труда для сотрудника, что может способствовать росту его удовлетворённости и эффективности. Согласно опросам, большинство работников при переходе на удалёнку не снижают продуктивность, а некоторые отмечают её рост за счёт отсутствия стресса от поездок и отвлекающих факторов офисной среды [6, с. 71].

4. Проектная (контрактная) занятость. Временное сотрудничество работника и работодателя в рамках отдельного проекта или на определённый срок. Такие специалисты привлекаются под конкретные задачи и после их выполнения контракт завершается. Проектная занятость позволяет компаниям гибко управлять трудовыми ресурсами, нанимая экспертов под текущие нужды. Для работника этот формат открывает возможности одновременно участвовать в нескольких проектах и гибко планировать свою карьеру [8, с. 80].

5. Фриланс (самозанятость). Выполнение работником отдельных заказов без оформления в штат организации. Фрилансеры самостоятельно ищут клиентов (через интернет-платформы и др.) и оказывают услуги на договорной основе. Данный сегмент гиг-экономики быстро растёт: цифровые платформы связывают бизнес с исполнителями по всему миру за считанные минуты [17; 6]. Это способствует более эффективному распределению задач и ресурсов в экономике. Компании получают выгоду в виде снижения затрат и доступа к широкой базе талантов, а фрилансеры ценят свободу выбора проектов. В то же время отсутствие гарантированной занятости и социальных гарантий может отрицательно влиять на стабильность и долгосрочную продуктивность таких работников [5, с. 37].

Перечисленные формы занятости существенно расширяют традиционные рамки трудовых отно-

шений и требуют переосмысления подходов к управлению персоналом. В теоретическом плане опора делается на концепции, объясняющие взаимосвязь условий труда и производительности. Классические экономические модели (наследству работы Р. Солоу и др.) указывают, что рост производительности зависит не только от технического прогресса и капитала, но и от эффективного использования трудового ресурса. Современные теории мотивации (Д. МакГрегор, Ф. Герцберг и др.) подчёркивают, что автономия и вовлечённость работника являются важными факторами его продуктивности. Гибкие формы занятости встраиваются в эти теоретические рамки, предоставляя работникам больше автономии и требуя от компаний новых методов координации и мотивации [7, с. 34].

Производительность труда в контексте управления персоналом понимается как эффективность деятельности работника либо группы работников, измеряемая объёмом выпуска продукции или выполненных работ на единицу затраченного рабочего времени. Традиционно производительность оценивается показателями выработки (например, количество единиц продукции на одного сотрудника в час) либо экономической продуктивности (выручка или добавленная стоимость на работника). При анализе влияния трансформации занятости важно учитывать, что новые формы работы могут влиять не только на количественные показатели выработки, но и на качество результатов, инновационность, скорость реакции на изменения [9, с. 30]. Методологически изучение данного влияния основывается на сравнении показателей до и после внедрения новых режимов труда, на социологических опросах и экспериментах (например, контрольных группах офисных и удалённых сотрудников), а также на экономико-статистических моделях, оценивающих корреляцию между распространённостью гибкой занятости и производительностью на уровне компаний или отраслей.

В настоящем исследовании используются следующие методы: анализ литературных источников последних лет по теме (как российских, так и зарубежных), вторичный анализ данных опросов и статистики о результатах внедрения удалённой и гибкой работы, а также метод сравнения – сопоставление различных организационных подходов (традиционного и гибкого) и их результатов. Такой теоретико-методологический подход позволяет обобщить разрозненные эмпирические данные и выделить основные механизмы влияния трансформации занятости на производительность труда.

Активное внедрение гибких и нестандартных режимов работы в последние пять лет

стимулировало появление обширных исследований, оценивающих их эффективность. Отечественные исследования в целом подтверждают, что современные формы занятости при правильной организации не уступают традиционным по результативности, а порой и превосходят их. Так, по данным опроса Российского союза промышленников и предпринимателей [14, с. 23], более 80% средних и крупных компаний отметили, что перевод сотрудников на дистанционный режим не ухудшил их производительность труда. При этом среди малого бизнеса чаще фиксировалось небольшое снижение эффективности, что объясняется ограниченными ресурсами малых фирм для организации удалённой работы. Другое исследование, проведённое методом опроса в г. Омске, показало, что большинство сотрудников не заметили изменений в своей продуктивности при переходе на удалёнку, хотя значимые группы респондентов разделились во мнениях: часть указала на некоторый рост производительности благодаря более комфортным условиям, а часть – на снижение из-за сложностей самоорганизации. Эти данные указывают на наличие множества факторов, опосредующих влияние удалённой работы на результат: от личной дисциплины сотрудников до технической оснащённости дома и стиля управления менеджеров.

Существенное внимание уделяется влиянию мотивации и вовлечённости персонала в условиях гибкой занятости. Отмечается, что мотивация работников в режиме гибкого графика во многом определяется степенью доверия со стороны руководства и возможностями самореализации [2, с. 27]. Когда сотрудники ощущают поддерживающую среду и самостоятельность в выполнении задач, у них повышается внутренняя мотивация, что положительно сказывается на производительности труда. Результаты ряда исследований подтверждают: предоставление большего контроля над рабочим временем ведёт к росту удовлетворённости работой и усилению приверженности компании, что проявляется в более высоких показателях эффективности и снижении текучести кадров. Например, в исследовании управления результативностью удалённых сотрудников указывает, что гибкость в выборе времени работы способствует укреплению ответственности работника за результат и снижает вероятность эмоционального выгорания [11, с. 117].

Зарубежные исследования в период пандемии COVID-19 дали беспрецедентный эмпирический материал для оценки влияния удалённой работы. Исследование американских экономистов показа-

ло, что в условиях вынужденного перехода на работу из дома производительность многих сотрудников не снизилась, а иногда и выросла, особенно у тех, кто тратил много времени на дорогу до офиса [17, с. 8]. Выигрыш в свободном времени (экономию до 5-10 часов в неделю за счёт отсутствия поездок) работники направляли как на отдых, так и на дополнительные рабочие задачи, что суммарно дало эффект, эквивалентный росту производительности примерно на 8%. В то же время отмечалось увеличение продолжительности рабочего дня в домашних условиях, что при отсутствии баланса чревато перегрузками. Аналитический обзор Бюро трудовой статистики США выявил положительную корреляцию между распространённостью удалённой работы и темпами роста совокупной факторной производительности по отраслям в 2019-2021 гг.: отрасли, где доля дистанционных сотрудников выросла сильнее всего, продемонстрировали и наибольший прирост продуктивности [16, с. 75]. Авторы объясняют это тем, что предприятия активно оптимизировали бизнес-процессы под новый формат (сокращали издержки на офис, внедряли цифровые инструменты, пересматривали показатели эффективности), что дало отдачу в виде повышения производительности.

Важный пласт исследований посвящён влиянию цифровых технологий, сопутствующих новым формам занятости, на результативность труда. Цифровизация рабочих процессов и широкое применение инструментов удалённого взаимодействия (облачные сервисы, видеоконференции, корпоративные мессенджеры) стали неотъемлемой частью трансформации занятости. Они существенно ускоряют обмен информацией, упрощают совместную работу и позволяют вовлекать в проекты распределённые команды специалистов. Савельев и Чернышев отмечают, что цифровая трансформация труда приводит к появлению более гибких организационных структур и повышению прозрачности процессов, что в итоге отражается на росте производительности труда в организации [15, с. 112]. Например, совместная работа в облачных платформах даёт экономию времени при коллективной разработке документов и снижает зависимость результатов от физического присутствия сотрудников. Таким образом, технологические факторы выступают важным посредником: удалённая или гибкая работа эффективно реализуется только при наличии соответствующей цифровой инфраструктуры.

Результаты и обсуждения

Одновременно литература указывает и на проблемные аспекты. Одной из основных трудностей считается поддержание командной работы и кор-

поративной культуры при распределённом персонале. Исследование Ребровой и Сидоровой подчёркивает риск ослабления неформальных связей в коллективе и снижения обмена знаниями при отсутствии очных контактов [12, с. 15]. Без специальных усилий менеджмента (регулярных онлайн-встреч, виртуальных командных мероприятий) возможно падение уровня доверия и взаимопонимания в команде, что негативно скажется на групповой продуктивности. Кроме того, удалённый формат осложняет мониторинг и оценку производительности: руководителям приходится опираться на результаты работы, а не процесс, внедрять новые метрики и программные средства контроля. Некоторые компании вводят системы учёта рабочего времени и активности на компьютере, однако чрезмерный контроль может быть воспринят негативно и демотивировать сотрудников. Здесь важно найти баланс между автономией и отчётностью.

В целом анализ исследований показывает, что влияние трансформации занятости на производительность труда преимущественно позитивное при условии адаптации управленческих подходов. Гибкие формы занятости способны повысить индивидуальную и организационную эффективность за счёт мотивирующего эффекта гибкости, оптимизации использования рабочего времени и внедрения инноваций. Однако положительный эффект не является автоматическим – он достигается в тех организациях, которые сумели перестроить свои процессы и культуру под новые реалии. Далее обобщим основные механизмы, через которые новые формы занятости влияют на результативность работы.

В результате теоретико-эмпирического анализа можно выделить ряд ключевых механизмов, через которые трансформация занятости отражается на производительности труда сотрудников и организаций:

Повышение мотивации и вовлечённости персонала. Предоставление работникам большей гибкости (в выборе времени и места работы) ведёт к усилению их внутренней мотивации. Сотрудник ощущает больше контроля над собственной деятельностью, доверие со стороны руководства и возможность балансировать работу с личной жизнью. Это формирует чувство ответственности за результат и стимулирует отдачу в работе. По мере роста автономности вовлечённость сотрудников в рабочий процесс повышается, что напрямую сказывается на продуктивности выполнения задач. Исследования фиксируют рост удовлетворённости трудом и лояльности компании у персонала, перешедшего на гибкие режимы, а удовлетворённые

и лояльные сотрудники, как известно, работают эффективнее.

Оптимизация использования рабочего времени. Гибкие графики и удалёнка позволяют сотрудникам работать в наиболее продуктивные для них часы и избегать потерь времени. В традиционной схеме значительная доля дня могла уходить на дорогу до работы, ожидание начала совещаний и пр. В гибком формате эти издержки снижаются: время, сэкономленное на поездках, работник может направить либо на дополнительные трудовые усилия, либо на отдых и восстановление, что в обоих случаях способствует повышению результативности труда в долгосрочной перспективе. Кроме того, при дистанционной работе сотрудники реже отвлекаются на несвязанные с задачами разговоры и другие офисные факторы, благодаря чему концентрация на работе возрастает. В целом более рациональное распределение рабочего времени выражается в росте выработки на одного работника.

Снижение стрессовых нагрузок и профилактика выгорания. Жёсткие рамки фиксированного графика и длительные ежедневные поездки в офис зачастую являлись источниками стресса для персонала. Переход к гибкому расписанию и работе из дома позволяет уменьшить эти стрессоры: работник может спланировать день удобным образом, сделать паузу при необходимости, работать в комфортной обстановке. Как следствие, снижается уровень усталости, улучшается психологическое состояние сотрудников. Компании отмечают уменьшение случаев профессионального выгорания среди тех команд, где внедрены элементы удалённой или гибкой занятости. Более благополучное психоэмоциональное состояние работников положительно сказывается на их производительности.

Снижение текучести кадров и удержание талантов. Гибкость условий труда становится одним из важных факторов привлекательности работодателя на рынке. Предоставляя возможность удалённой работы или индивидуального графика, организация повышает удовлетворённость персонала и его лояльность. Многие современные специалисты готовы менять место работы, если им не хватает гибкости. Поэтому компании, внедряющие новые формы занятости, отмечают снижение добровольного оттока ценных сотрудников. Уменьшение текучести кадров означает сохранение организационной памяти и экономию на найме и обучении новых работников, что косвенно повышает общую производительность труда на предприятии. Кроме того, гибкие условия облегчают возвращение ценных сотрудников из отпусков (например, по уходу

за ребёнком) на неполный день или удалённо, что также способствует удержанию квалифицированных кадров.

Привлечение высококвалифицированных специалистов из разных регионов. Удалённые и проектные форматы работы фактически снимают географические ограничения при найме. Компания может привлечь специалиста нужной квалификации из любого города и даже страны, если готова предложить дистанционный формат сотрудничества. Это существенно расширяет кадровый резерв и повышает качество человеческого капитала организации. Благодаря этому проекты выполняются профессиональнее и быстрее, внедряются новые идеи и практики, что ведёт к росту производительности. Для самих работников возможность трудиться дистанционно открывает доступ к интересным вакансиям без переезда – таким образом, рынок труда становится более эффективным в плане распределения талантов. В итоге компании с гибкими моделями занятости выигрывают в конкурентоспособности, повышая свою результативность за счёт притока талантливых сотрудников.

Оптимизация затрат и ресурсов работодателя. Нестандартные формы занятости часто позволяют снизить издержки бизнеса. Очевидный пример – экономия на содержании офисных помещений и сопутствующих расходах (коммунальные услуги, офисное оборудование) при переводе части сотрудников на удалёнку. Кроме того, гибкие графики дают возможность более рационально планировать рабочее пространство (например, практиковать «горячие столы» в офисе для сотрудников, приходящих по переменному расписанию). Сокращение затрат и высвобождение ресурсов позволяют направить их в продуктивные сферы – инвестиции в технологии, обучение персонала и т.д., что опосредованно повышает производительность труда. Также при проектной и частичной занятости работодатель платит только за фактически отработанное время или выполненный объём, избегая издержек простоя, характерных для штатных единиц. Такой повышенный уровень эффективности использования ресурсов отражается на финансовой продуктивности компании.

Инновационность и адаптивность организационных процессов. Гибкие модели работы стимулируют пересмотр устоявшихся процедур и внедрение новых технологий управления. Например, распределённые команды требуют активного применения систем совместной работы, электронного документооборота, инструментария проектного управления. Это приводит к обновлению бизнес-процессов: они становятся более гибкими, прозрачными и клиенториентированными. Организа-

ции с удалёнными сотрудниками чаще переходят на результирующие показатели эффективности вместо процессных, что повышает ориентацию на конечный результат. Кроме того, размытие жёстких иерархических структур (когда часть сотрудников вне офиса) способствует развитию культуры доверия и саморегуляции, что ускоряет принятие решений и внедрение новшеств. В совокупности данные изменения усиливают инновационный потенциал организации и позволяют быстрее реагировать на изменения рынка, поддерживая высокую производительность труда.

Одновременно следует учитывать и ограничивающие факторы – механизмы, которые могут нейтрализовать или снизить позитивный эффект. К ним относятся: сложности в коммуникации и командном взаимодействии (риск информационных разрывов, недопонимания целей), проблема "социальной изоляции" удалённых работников (чувство оторванности от жизни коллектива), а также трудности контроля качества и дисциплины труда на расстоянии. Если эти факторы не контролировать, они способны приводить к снижению координации и эффективности. Поэтому важнейшим условием реализации перечисленных позитивных механизмов является адаптация методов управления: развитие новой корпоративной культуры, обучение менеджеров навыкам управления распределёнными командами, внедрение прозрачных критериев оценки результатов и поддержка постоянной связи с сотрудниками.

Теоретико-методологический анализ показал, что трансформация занятости оказывает значимое влияние на производительность труда, выступая одним из факторов повышения эффективности организации в современных условиях. Гибкие формы занятости (гибкий график, удалённая и проектная работа, фриланс и др.) приносят бизнесу существенные преимущества: повышение мотивации и вовлечённости персонала, снижение уровня стресса и текучести кадров, привлечение квалифицированных специалистов независимо от их местоположения, оптимизацию затрат и ускорение инновационных процессов. Все это создает предпосылки для роста производительности труда как на уровне отдельных работников, так и компании в целом. Одновременно внедрение новых моделей занятости сопряжено с вызовами – необходимостью перестраивать системы управления, обеспечивать эффективную коммуникацию и поддерживать корпоративную культуру в новых форматах.

Выводы

В целом, влияние трансформации занятости на производительность труда является положитель-

ным при условии правильной адаптации организационных механизмов. Результаты исследований последних лет подтверждают, что предприятия, сумевшие интегрировать гибкие режимы работы в свою структуру и процессы, демонстрируют не снижение, а рост эффективности. Таким образом, в сфере управления персоналом формируется понимание, что гибкость занятости – это не временный тренд, а долгосрочная стратегическая необходимость для организаций, стремящихся повысить свою продуктивность и конкурентоспособность.

Практическое значение полученных выводов состоит в обосновании рекомендаций для менеджмента: чтобы раскрыть потенциал новых

форм занятости, компаниям следует обновлять кадровую политику, внедрять современные технологии взаимодействия и ставить во главу угла результаты, а не присутствие сотрудников. Необходимо разработка чётких критериев и методик оценки эффективности работы в условиях удалённой и гибкой занятости, что является предметом дальнейших исследований. В условиях цифровой экономики трансформация занятости будет только углубляться, а значит, умение эффективно управлять распределённым и гибким персоналом станет одним из ключевых конкурентных преимуществ организации.

Список источников

1. Барков В.Ю., Иванова Е.Н. Управление персоналом в условиях дистанционной работы // Современные исследования социальных проблем. 2021. № 2. С. 34 – 42.
2. Герасимова С.А. Новые формы занятости и управление персоналом в условиях цифровой экономики // Управление человеческими ресурсами. 2019. № 3. С. 22 – 30.
3. Глухов В.В., Дроздов Д.Г. Влияние цифровизации на управление персоналом // Вестник СПбГУ. 2020. № 1. С. 15 – 22.
4. Грошева Н.Б., Кирилина О.Н. Управление персоналом в контексте социально-экономического кризиса // Бизнес-образование в экономике знаний. 2020. № 2 (16). С. 33 – 35.
5. Карпова Т.Г. Гибкие формы занятости и их влияние на управление персоналом // Социальная политика и социальное партнерство. 2019. № 2. С. 36 – 44.
6. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. Москва: ИНФРА-М, 2022. 695 с. ISBN 978-5-16-003671-7
7. Колесникова Т.Е. Платформенная занятость и ее влияние на управление персоналом // Вестник Уральского федерального университета. 2020. № 3. С. 28 – 35.
8. Михайлов А.А., Федулов В.И. Состояние и перспективы развития российского рынка фриланса в условиях пандемии COVID-19 // Управленческий учёт. 2021. № 4. С. 77 – 82.
9. Орлова А.Г. Управление персоналом в условиях удаленной работы: вызовы и решения // Управленческий учет. 2020. № 4. С. 29 – 36.
10. Смирнов В.А. Управление персоналом в условиях гибких форм занятости // Управление развитием персонала. 2021. № 1. С. 16 – 24.
11. Цыганкова И.В. Социальные аспекты применения нестандартных форм занятости на российском рынке труда // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2022. Т. 1. С. 112 – 117.
12. Чупров А.С. Цифровая трансформация и управление человеческими ресурсами // Вестник менеджмента и маркетинга. 2019. № 3. С. 8 – 15.
13. Шамарин А.В. Инновационные подходы к управлению персоналом в эпоху цифровой экономики // Вестник инноваций. 2020. № 2. С. 44 – 52.
14. Шпортько Ю.В. Система стимулирования и мотивации персонала в управлении проектами // Наука и искусство управления. 2021. Т. 3. С. 18 – 28.
15. Шпортько Ю.В., Алиева Т.М., Таганова Е.Н. Проблемы управления персоналом и мотивация в условиях дистанционной занятости // BENEFICIUM. 2022. № 4 (45). С. 109 – 114.
16. Bloom N. Working from home is powering productivity // Finance & Development. 2024. September issue. P. 70 – 76.
17. Pabilonia S.W., Redmond J.J. The rise in remote work since the pandemic and its impact on productivity // U.S. Bureau of Labor Statistics. 2024. Beyond the Numbers. P. 6 – 10.

References

1. Barkov V.Yu., Ivanova E.N. Personnel management in the context of remote work. Modern studies of social problems. 2021. No. 2. P. 34 – 42.
2. Gerasimova S.A. New forms of employment and personnel management in the digital economy. Human Resource Management. 2019. No. 3. P. 22 – 30.
3. Glukhov V.V., Drozdov D.G. The impact of digitalization on personnel management. Bulletin of St. Petersburg State University. 2020. No. 1. P. 15 – 22.
4. Grosheva N.B., Kirilina O.N. Personnel management in the context of the socio-economic crisis. Business education in the knowledge economy. 2020. No. 2 (16). P. 33 – 35.
5. Karpova T.G. Flexible forms of employment and their impact on personnel management. Social policy and social partnership. 2019. No. 2. P. 36 – 44.
6. Kibanov A.Ya., Batkaeva I.A., Ivanovskaya L.V. Personnel management of the organization: textbook. edited by A.Ya. Kibanov. 4th ed., supplemented. and revised. Moscow: INFRA-M, 2022. 695 p. ISBN 978-5-16-003671-7
7. Kolesnikova T.E. Platform employment and its impact on personnel management. Bulletin of the Ural Federal University. 2020. No. 3. P. 28 – 35.
8. Mikhailov A.A., Fedolov V.I. State and prospects for the development of the Russian freelance market in the context of the COVID-19 pandemic. Management accounting. 2021. No. 4. P. 77 – 82.
9. Orlova A.G. Personnel management in the context of remote work: challenges and solutions. Management accounting. 2020. No. 4. P. 29 – 36.
10. Smirnov V.A. Personnel management in the context of flexible forms of employment. Personnel development management. 2021. No. 1. P. 16 – 24.
11. Tsygankova I.V. Social aspects of the use of non-standard forms of employment in the Russian labor market. Telescope: journal of sociological and marketing research. 2022. Vol. 1. P. 112 – 117.
12. Chuprov A.S. Digital transformation and human resources management. Bulletin of management and marketing. 2019. No. 3. P. 8 – 15.
13. Shamarin A.V. Innovative approaches to personnel management in the era of the digital economy. Bulletin of innovations. 2020. No. 2. P. 44 – 52.
14. Shportko Yu.V. The system of incentives and motivation of personnel in project management. Science and art of management. 2021. Vol. 3. P. 18 – 28.
15. Shportko Yu.V., Alieva T.M., Taganova E.N. Problems of personnel management and motivation in the context of remote employment. BENEFICIUM. 2022. No. 4 (45). P. 109 – 114.
16. Bloom N. Working from home is powering productivity. Finance & Development. 2024. September issue. P. 70 – 76.
17. Pabilonia S.W., Redmond J.J. The rise in remote work since the pandemic and its impact on productivity. U.S. Bureau of Labor Statistics. 2024. Beyond the Numbers. P. 6 – 10.

Информация об авторах

Миронова И.И., кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой, Кубанский государственный университет, arina_miron@mail.ru

Танасейчук Н.В., Кубанский государственный университет, stasya77707@yandex.ru

© Миронова И.И., Танасейчук Н.В., 2025