СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

DOI: 10.14515/monitoring.2017.6.11

Правильная ссылка на статью:
Новикова И. В. Выявление навыков работников, готовых на занятость с признаками неустойчивости (по данным интернет-платформы HeadHunter) // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. № 6. С. 232—249. DOI: 10.14515/monitoring.2017.6.11.
For citation:
Novikova I. V. Examining the skills of workers ready for precarious job (based on the HeadHunter online platform data). *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes.* 2017. № 6. P. 232—249. DOI: 10.14515/monitoring.2017.6.11.

И. В. Новикова

ВЫЯВЛЕНИЕ НАВЫКОВ РАБОТНИКОВ, ГОТОВЫХ НА ЗАНЯТОСТЬ С ПРИЗНАКАМИ НЕУСТОЙЧИВОСТИ (ПО ДАННЫМ ИНТЕРНЕТ-ПЛАТФОРМЫ HEADHUNTER)

ВЫЯВЛЕНИЕ НАВЫКОВ РАБОТНИКОВ, ГОТОВЫХ НА ЗАНЯТОСТЬ С ПРИЗНАКАМИ НЕУСТОЙЧИВОСТИ (ПО ДАННЫМ ИНТЕРНЕТ-ПЛАТФОРМЫ HEADHUNTER)

НОВИКОВА Ирина Викторовна — кандидат экономических наук, доцент, зав. лабораторией региональных социально-экономических исследований при экономическом факультете ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет», Благовещенск, Россия: старший научный сотрудник лаборатории уровня и качества жизни ФГБУН «Институт социально-экономических проблем народонаселения» РАН, Москва, Россия.
E-MAIL: irakrasa@mail.ru
ORCID: 0000-0002-3741-3031

Аннотация. Трансформация сферы занятости в современном обществе формирует потребность в новых навыках работников, адаптированных к функ-

EXAMINING THE SKILLS OF WORKERS READY FOR PRECARIOUS JOB (BASED ON THE HEADHUNTER ONLINE PLATFORM DATA)

Irina V. NOVIKOVA[1] *— Cand. Sci (Economics), Associate Professor*
E-MAIL: irakrasa@mail.ru
ORCID: 0000-0002-3741-3031

[1] Amur State University, Blagoveshchensk, Russia

Abstract. The transformation of employment in the modern society requires new skills among the employees able to work flexible hours and to respond to the de-

ционированию в условиях гибкой занятости и развития информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Международные исследовательские центры активно рассматривают данную проблему, анализируя имеющиеся навыки и прогнозируя их будущие изменения. Одним из методов проведения данных исследований за рубежом является анализ интернет-платформ (ИП) по трудоустройству. Метод обладает такими положительными чертами, как оперативность, открытость получения данных, а также большой объем генеральной совокупности, которая дает возможность сделать репрезентативную выборку. В данной статье поставлена цель — определить навыки, которыми обладают претенденты на гибкие формы занятости, имеющей признаки неустойчивости. Для достижения данной цели был рассмотрен международный опыт аналогичных исследований и проанализированы навыки, представленные в резюме российских соискателей рабочих мест на одной из крупнейших ИП по трудоустройству в России — HeadHunter. Выявленные навыки сгруппированы согласно классификации навыков, предложенной Международным экономическим форумом (Женева, 2016 г.). Рассмотрены удаленная работа, частичная занятость, а также работа, за которую ее соискатель согласен получать доход ниже прожиточного минимума трудоспособного населения (ПМтн). Все эти три формы гибкой занятости являются неустойчивыми.

Анализ проведен в контексте выявления гендерных и возрастных особенностей соискателей рабочих мест. Результаты исследования показали, что основными навыками современного

velopment of information and communication technology. To consider this issue the international research centers make an attempt to analyze the present skills and predict how they will evolve. One of the methods of such research is analysis of online employment platform. The positive features of this method are timeliness, data openness and a large sample size to assure representativeness. The purpose of the article is to describe skills of employees ready to work flexible hours (precarious work). The study is based on the international studies devoted to the topic as well as an analysis of skills described in the resumes of the Russian applicants provided by HeadHunter, the biggest Russian job search website. The examined skills are arranged into groups according to the classification proposed at the International Economic Forum (Geneva, 2016). The paper considers remote job, part-time employment and job which an applicant is ready to do even if the income is lower than the cost of living of economically active population. All three forms of flexible employment are precarious.

Gender and age differences of job applicants are taken into account. The study results show that the main skills of the modern worker ready for precarious employment are basic computer skills and social and managerial skills. These skills completely meet the modern market requirements and its future development. This testifies that a worker agree to take on a flexible job similar to precarious job is aware of the employer's requirements and possesses the skills needed for this type of job.

работника, который согласен на занятость, обладающую признаками неустойчивости, являются базовые навыки, в том числе информационная грамотность, а также социальные и управленческие навыки. Данные навыки полностью соответствует потребностям современного рынка труда и его будущего развития. Это может свидетельствовать о том, что работник, согласный на условия гибкой занятости с признаками ее неустойчивости, осведомлен о требованиях работодателей и обладает потенциалом для соответствия выдвигаемым вакансиям.

Ключевые слова: навыки работников, неустойчивая занятость, частичная занятость, удаленная работа, информационно-коммуникационные технологии, международные исследования навыков, гендерные особенности, возрастные особенности, Интернет-платформа HeadHunter

Keywords: workers' skills, precarious work, part-time work, remote work, information and communication technologies, international skill studies, gender characteristics, age-related features, HeadHunter online platform

Благодарность. Автор выражает благодарность Российскому научному фонду за поддержку данной публикации. (Конкурс 2016 года «Проведение фундаментальных научных исследований и поисковых научных исследований отдельными научными группами», грант номер № 16-18-10140.

Acknowledgment. The author would like to give thanks to the Russian Science Foundation for the support (the 2016 competition 'Fundamental research and exploratory research implemented by individual research groups', grant no. 16-18-10140).

Актуальность исследования

Неустойчивость занятости населения складывается под влиянием двух взаимосвязанных факторов: активное внедрение информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) [Новикова, 2017: 4—5; Санкова, 2007: 19] и распространение гибких форм занятости, разрушающих систему бессрочных трудовых договоров и расширяющих сферы низкооплачиваемого труда [Bobkov, Veredyuk, 2013: 35—42][1]. В связи с этим формируется потребность в навыках работников, адап-

[1] См. также: Eurofound and the International Labour Office. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 2017.

тированных к происходящим изменениям[2]. Исследование данных тенденций даст возможность определить пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов и минимизировать отрицательные последствия дисбаланса рынка труда, вызванного несоответствием между имеющимися и востребованными навыками работников[3].

Развитие неустойчивых форм занятости требует от работника определенных навыков работы: «В течение следующих двух десятилетий 90 % рабочих мест потребуют некоторого знания цифровых технологий, но 23 % взрослых не обладают базовыми навыками работы, связанной с цифровыми технологиями, что является препятствием для людей, которые могут реализовать свой потенциал и повысить производительность труда»[4]. Согласно прогнозу социально-экономического развития Российской Федерации на 2017 г. и на плановый период 2018 и 2019 гг., развитие цифровой экономики в нашей стране сдерживают дефицит кадров и недостаточный уровень подготовки специалистов. В связи с этим для реализации Программы «Цифровая экономика Российской Федерации»[5] в целях управления развитием цифровой экономики до 2024 г. было определено направление «кадры и образование», основными целями реализации которого являются: создание ключевых условий для подготовки кадров цифровой экономики; совершенствование системы образования, обеспечивающей цифровую экономику компетентными кадрами; рынок труда, который должен опираться на требования цифровой экономики; создание системы мотивации по освоению необходимых компетенций и участию кадров в развитии цифровой экономики России.

Проблема недостаточности информационных (цифровых) компетенций и необходимости их формирования актуальна для всего международного сообщества. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) проводит ежегодный опрос населения с целью изучения навыков взрослых (PIAAC)[6]. Согласно данному исследованию, более 50 % взрослого населения в среднем в 28 странах ОЭСР могут выполнять только самый простой набор задач, таких как отправка электронной почты и просмотр сообщений в Интернете, или вообще не имеют навыков работы с ИКТ. Примерно у 30 % работников более развитые познавательные навыки позволяют им оценивать проблемы и находить решения с использованием цифровых технологий. Примерно 40 % пользователей программного обеспечения на работе используют ИКТ нерегулярно. Компетентность молодых работников значительно различается в масштабах ОЭСР. В четырех странах (Финляндия, Япония, Швеция и Дания) более чем в два раза больше молодых людей с высокой квалификацией в области ИКТ, чем в Литве, Чили, Греции и Турции[7]. Информационные навыки среди пожилых работников низки во всех странах.

[2] См.: New Skills for New Jobs Anticipating and matching labour market and skills needs. Communication from the commission to the European Parliament, the council, the European economic and social committee and the Committee of the regions. Brussels. 2008.

[3] Digital skills in the EU labor market. EPRS European Parliamentary Research Service Author: Monika Kiss Members' Research Service January 2017

[4] Там же.

[5] Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р.

[6] OECD Employment Outlook 2017.

[7] Там же.

В связи с этим в разных странах решаются вопросы развития навыков работников, необходимых для работы в цифровой экономике и приспособленности к гибким формам занятости[8]. При этом минимизация угроз для людей и максимизация возможностей, сопряженных с новыми формами занятости, достижимы за счет развития необходимых навыков работников[9]. Это позволит выработать правильную политику государств в образовательной сфере и на рынке труда.

Россия также развивает цифровую экономику, отвечая на вызовы мирового научно-технического прогресса и обусловленной им трансформации структуры рынка труда и занятости.

В данной статье решается *научная проблема* определения основных навыков, которыми обладают работники, готовые на гибкую занятость с признаками неустойчивости. Исследование проведено по данным интернет-платформы HeadHunter.

Научная гипотеза исследования состоит в том, что российские работники, готовые на гибкую занятость с признаками неустойчивости, обладают базовыми навыками, востребованными в современной экономике.

Теоретические основания

Отличительной чертой современной сферы занятости населения является ее гибкость, позволяющая работнику и работодателю выходить за рамки условий, характерных для так называемых стандартов трудовых отношений. Развитие гибких форм занятости сопровождается формированием признаков ее неустойчивости. Согласно классификации Международной организации труда (МОТ), к таким признакам относятся:

1) ограниченный срок контракта (контракт на фиксированный срок, контракт на короткий срок, временный, сезонный, поденный и случайный труд);

2) природа трудового взаимоотношения (не прямые, а многосторонние и скрытые отношения найма, фиктивная (ложная) самозанятость, субподряды и агентские контракты),

3) низкая заработная плата;

4) слабая защищенность от прекращения трудовых отношений;

5) отсутствие доступа к механизмам социальной защиты и благам, традиционно ассоциирующимся со стандартной занятостью;

6) отсутствие или ограничение доступа для работников к реализации своих прав на рабочем месте[10].

Одновременно с гибкостью занятости открытость глобальной цифровой экономики дает возможность трудоустройства, осуществления поиска работника и организации занятости дистанционно, то есть вне зависимости от территориального расположения предприятия. В связи с этим формируются возможности

[8] См.: Eurofound, Foundation Seminar Series 2016: The impact of digitalisation on work, eurofound, Dublin, 2016; Каталог навыков. Цифровое будущее. Каталог навыков медиа — и информационной грамотности. М. : Межрегиональный центр библиотечного сотрудничества (МЦБС). 2013. С. 5—8.

[9] OECD. Panel 4.2 «Skills for a Digital World» of the OECD Ministerial Meeting on the Digital Economy, 21—23 June 2016. Cancún (Mexico). 2016.

[10] Доклад Генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда» Международная конференция труда, 104-я сессия, 2015.

и угрозы для внутреннего рынка труда. С одной стороны, отсутствие у работников соответствующих востребованных навыков приводит к тому, что их рабочие места могут быть переданы в офшоринг и аутсорсинг, в том числе не только в пределах страны, но и за рубеж. С другой стороны, работники, обладающие востребованными навыками, могут быть трудоустроены не только на рабочие места внутри территории их проживания, но и за ее пределами на дистанционные рабочие места. Таким образом, формируется конкуренция навыков в цифровой экономике, отличает которую то, что за счет современных ИКТ рынок конкурентов становится территориально безграничным и барьеры входа-выхода из него минимальны.

Анализ российских и международных исследований современных навыков работников, востребованных на рынке труда, позволяет систематизировать основные области навыков, которые формируются в настоящее время, и провести их вариантную классификацию.

А) ***Российская система исследования навыков***

В России функционируют несколько информационных баз, в которых отражена информация о требованиях, предъявляемых к работнику и к его подготовке: Национальная система квалификаций, включающая профессиональные и образовательные стандарты; Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих; Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

Столь обширная информационная база, к сожалению, усложняет взаимодействие работника, работодателя и системы подготовки кадров, так как не оперирует едиными понятиями. Так, в профессиональном стандарте требования к работнику расписаны через профессиональные функции, содержащие в себе *умения и знания*, а в образовательном стандарте — через общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные *компетенции*. При этом в Трудовом кодексе Российской Федерации обозначено, что профессиональный стандарт — это ключевой элемент Национальной системы квалификаций, которому должны соответствовать образовательные стандарты. Однако квалификация работника, согласно Трудовому кодексу, это уровень *знаний, умений*, профессиональных *навыков* и *опыта* работы работника. Одновременно в Законе «Об образовании в Российской Федерации» дано более широкое определение квалификации, включающее в себя уровень *знаний, умений, навыков* и *компетенции*. Таким образом, в Национальной системе квалификации, которая в настоящее время является основополагающей в оценке подготовки кадров и их развития, не отражены *навыки* (остались только знания и умения). Создание в России единой системы оценки навыков, которая бы позволила проводить сравнительный анализ с другими странами, в настоящее время проблематично, поскольку нормативные акты не ориентируют на проведение этой работы.

Б) ***Американская система исследования навыков*** *(«Навыки 21 века»)* выделяет следующие области навыков (компетенций):

— когнитивная,
— внутриличностная,
— межличностная[11].

[11] National Research Council. Education for life and work: developing transferable knowledge and skills in the 21st century. (D. of B. and S. S. and E. Board on Testing and Assessment and Board on Science Education, Ed.) National Academies Press. Washington, DC: The National Academies Press. 2012.

В) ***Европейская система исследования навыков*** (Европейская система компетенций для граждан DigiComp) выделяет следующие области навыков:

— область информации,
— область коммуникации,
— область создания цифрового контента,
— область безопасности,
— область решения проблем[12].

Г) ***Система исследования навыков, представленная на Международном экономическом форуме*** (доклад «The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution»[13]) определяет следующие современные востребованные способности и навыки работников:

Способности:

— когнитивные способности,
— физические способности.

Основные навыки:

— навыки содержания (поскольку данный термин не очень понятен российскому читателю, в дальнейшем мы будем называть эту группу «базовыми навыками»),
— навыки процесса (мы будем называть эту группу «навыки развития»).

Многофункциональные навыки:

— системные навыки,
— комплексные навыки решения проблем,
— социальные навыки,
— технические навыки,
— управленческие навыки[14].

Рассмотренные системы исследования навыков свидетельствуют об отсутствии единого подхода к определению содержания категории, с помощью которой может быть оценена конкурентоспособность современного работника. Необходимость унифицированного подхода состоит в следующем.

1) В условиях формирования глобального цифрового рынка труда и конкуренции на нем работодатель должен быть способен правильно сформулировать потребность в трудовых ресурсах, которая будет понятна работнику в любой стране, для того чтобы привлечь требуемый персонал.

2) Работник должен иметь единую систему определений, чтобы оценить свои конкурентоспособные преимущества и правильно заявить о себе на глобальном рынке труда или ответить на вакансию.

3) Унифицированная классификация необходима национальным государствам для проведения сравнительного анализа конкурентоспособности собственных трудовых ресурсов на глобальном цифровом рынке труда и осуществления оперативной корректировки системы подготовки и переподготовки кадров.

---

[12] European Commission, DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe, Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2013.

[13] Employment, Skills and Human Capital Global Challenge Insight Report «The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution» World Economic Forum. 2016.

[14] Там же.

На наш взгляд, за основу создания Единой международной классификации способностей и навыков работников (ЕМКСНР) могут быть приняты Европейская система исследования навыков DigiComp (она наболее точно формирует перечень цифровых навыков) и система, представленная на Международном экономическом форуме (в ней достаточно полно представлены все группы навыков, включая необходимые в условиях гибкой и неустойчивой занятости). Полагаем, что ЕМКСНР должна быть ориентирована на формирование трудовых ресурсов, способных к труду в информационном обществе в условиях гибких форм занятости и неопределенности будущего. Важное место в ней должны занимать:

— *базовые навыки* (грамотное и понятное изложение текстов на родном языке, знание иностранного языка, компьютерная грамотность и умение пользоваться основными цифровыми операционными системами);
— *когнитивные навыки* (способности формулирования вопросов и самостоятельного обучения и др.);
— *психологические навыки* (стрессоустойчивость, восприятие виртуального собеседника, адаптация к смене деятельности, к индивидуальному труду, к взаимодействию с роботами и др.).

Многие из этих групп навыков, необходимых в будущей сфере труда, отсутствуют в рассмотренных выше системах навыков.

Методы

В России не ведется мониторинг формирующихся навыков на рынке труда. Разобщенные исследования разных авторов, основанные на периодических социальных опросах определенных групп населения, не дают полной картины наличия и динамики навыков у российских работников. В связи с этим была сделана попытка исследовать имеющиеся навыки у соискателей рабочих мест посредством данных, представленных на интернет-платформе (ИП) HeadHunter. Данная ИП была взята за базу исследования, так как она — единственная крупная ИП в России, где представлена информация о навыках работников.

Использование для исследования данных ИП является достаточно новым методом, обладающим определенными преимуществами и недостатками, но в большой мере перспективным в современных условиях формирования цифровой экономики. ИП предоставляют оперативную информацию о рынке труда. Работники, фирмы и все заинтересованные лица могут изучать имеющиеся данные и корректировать свои траектории развития[15]. Основные достоинства анализа ИП:

— оперативность получения информации о навыках соискателей рабочих мест;
— большой и структурированный по демографическим, территориальным характеристикам объем информации о работниках, что делает их репрезентативными;
— возможность ведения мониторинга навыков, которые заявляют соискатели рабочего места в своем резюме.

Недостатки данного метода:

[15] OECD. Panel 4.2 «Skills for a Digital World» of the OECD Ministerial Meeting on the Digital Economy, 21—23 June 2016. Cancún (Mexico). 2016.

— субъективные оценки заявителей резюме (как они сами себя оценивают или хотят преподнести), неподтвержденные проверкой их компетенций, могут снижать достоверность представленной информации;
— на ИП существует набор навыков, который предоставляется человеку, размещающему резюме (так называемый рекомендованный список навыков), что может ограничивать его в определении собственных навыков;
— соискатель рабочего места может оставить на ИП до 20 резюме и указать любое количество навыков, поэтому определение веса конкретного навыка в общем объеме навыков достаточно условное.

Данные недостатки ИП, снижающие качества измерения результатов ее исследования, не могут нейтрализовать все преимущества ее базы данных. Однако определенная модернизация ИП, которая приведет к минимизации недостатков, позволит более активно использовать ее данные в проведении научных исследований.

Для определения наличия современных востребованных навыков у экономически активного населения были проанализированы навыки, которые заявители указали в своих резюме, размещенных на ИП HeadHunter. Из всего объема навыков автором были отобраны 30 наиболее часто повторяющихся в резюме (19 из рекомендованного платформой списка и 11, обозначаемых соискателями самостоятельно). В связи с отсутствием унифицированной международной системы классификации навыков для анализа ИП нами была взята система исследования навыков, представленная на Международном экономическом форуме, согласно критериям которой были распределены исследуемые навыки (см. табл. 1).

Таблица 1. ***Лидирующие навыки на интернет-платформе HeadHunter***

Навыки, включенные в рекомендованный список	**Классификационная группа**	**Навыки, указанные соискателями самостоятельно**	**Классификационная группа**
MS PowerPoint	Базовые	Грамотность	Базовые
Английский язык		Интернет	
Adobe Photoshop		MS Word	
Пользователь ПК		MS Excel	
Грамотная речь		Работа с большим объемом данных	
MS Outlook		Поиск информации в Интернете	
Деловое общение	Социальные	1С: Предприятие	
Работа в команде		Телефонные переговоры	Социальные
Организаторские навыки		Заключение договоров	Управленческие
Ведение переговоров		Работа с оргтехникой	Технические
Деловая переписка		AutoCAD	
Организация мероприятий	Управленческие		
Управление персоналом			
Обучение персонала			
Управление проектами			

Навыки, включенные в рекомендованный список	Классификационная группа	Навыки, указанные соискателями самостоятельно	Классификационная группа
Водительское удостоверение категории В	Технические		
Активные продажи	Комплексные навыки решения проблем		
Навыки продаж			
Поиск и привлечение клиентов			

Причины отсутствия в резюме навыков, которые можно отнести к системным или к навыкам развития, были рассмотрены при описании недостатков анализа ИП. Тем не менее предложенная нами интерпретация данных зарубежной классификации навыков дает возможность дальнейших унифицированных сопоставлений российских и зарубежных результатов анализа навыков соискателей рабочих мест, разработки соответствующей политики их развития, в том числе через совершенствование требований к резюме, выставляемым на ИП.

Навыки, указанные соискателями самостоятельно, полностью отвечают современным потребностям в цифровой экономике. То, что соискатели обладают данными навыками и заявляют в резюме об их наличии, свидетельствует о том, что трудовые ресурсы получают правильные сигналы с рынка труда и адаптированы к происходящим изменениям.

Далее с целью оценки значимости данные навыки были наложены на резюме потенциальных работников с признаками неустойчивой занятости, которые представлены на ИП: удаленная работа, частичная занятость, работа, за которую работник согласен получать доход ниже прожиточного минимума трудоспособного населения (ПМтн).

Сначала рассчитывалась общая сумма повторений всех 30 навыков. Затем находился процент количества повторений определенного навыка в общей сумме. Соответственно общий итог по всем отобранным навыкам равнялся 100 %.

Результаты и их анализ

На ИП HeadHunter проанализирован следующий массив резюме, заявленный на неустойчивые формы занятости: удаленная работа (192836 резюме), частичная занятость (411767 резюме), работа, за которую работник согласен получать доход ниже ПМтн (24541 резюме). Данный массив включает все резюме, которые находились на ИП на дату проведения исследования.

Исследование доли респондентов, заявивших в резюме по исследуемым видам занятости определенный навык, в общем количестве респондентов, отметивших все рассматриваемые навыки, показало существенное преобладание у российских соискателей базовых и социальных навыков (см. рис. 1). Это соответствует мировой тенденции роста спроса на данные навыки[16].

[16] OECD. Panel 4.2 «Skills for a Digital World» of the OECD Ministerial Meeting on the Digital Economy, 21—23 June 2016. Cancún (Mexico). 2016.

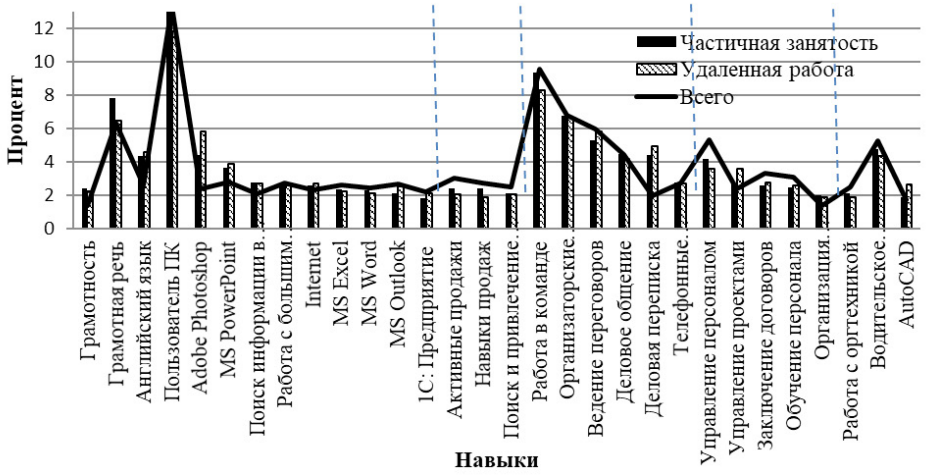


Рисунок 1. Удельный вес навыков, заявленных в резюме, всего

При этом лица, согласные на частичную занятость, заявляют о многонаправленности своих навыков. Над общим уровнем преобладают базовые навыки (грамотная речь и цифровые навыки), социальные, технические и управленческие навыки. Ниже общего уровня находятся комплексные навыки решения проблем. Аналогичные оценки получены и среди соискателей удаленной работы. Близость структуры навыков этих двух групп соискателей неустойчивых рабочих мест можно объяснить тем, что удаленная занятость рассматривается соискателями в основном как частичная, дополнительная, временная, и, следовательно, она требует соответствующих навыков. Это отражает современную тенденцию роста многофункциональности трудовых ресурсов и возрастания спроса на таких сотрудников у фирм [17].

В распределении навыков претендентов на рабочие места прослеживаются гендерные различия (см. рис. 2—3) [18].

В целом, если не разделять две рассматриваемые формы неустойчивой занятости, то распределение навыков у женщин и мужчин выглядит следующим образом. Среди женщин доля тех, кто предпочел обратить внимание работодателей на базовые и социальные навыки, значительно превышает долю мужчин, выделивших такие же навыки. Наоборот, мужчины больше привлекают внимание работодателей управленческими и техническими навыками (кроме работы с оргтехникой). Комплексные навыки решения проблем предпочитают выделять женщины, кроме навыка «поиск и привлечение клиентов», на который больше акцентируют внимание работодателей мужчины.

[17] Employment, Skills and Human Capital Global Challenge Insight Report «The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution» World Economic Forum. 2016.

[18] Для репрезентативности данных на рисунках представлены процентное соотношение долей, полученных в результате деления количества резюме женщин (мужчин), в которых представлен данный навык на общее количество резюме женщин (мужчин), включающих выбранные 30 навыков. Аналогично рассчитывались доли резюме с соответствующими навыками для частичной и удаленной занятости, а также для работы с доходом ниже прожиточного минимума трудоспособного населения.

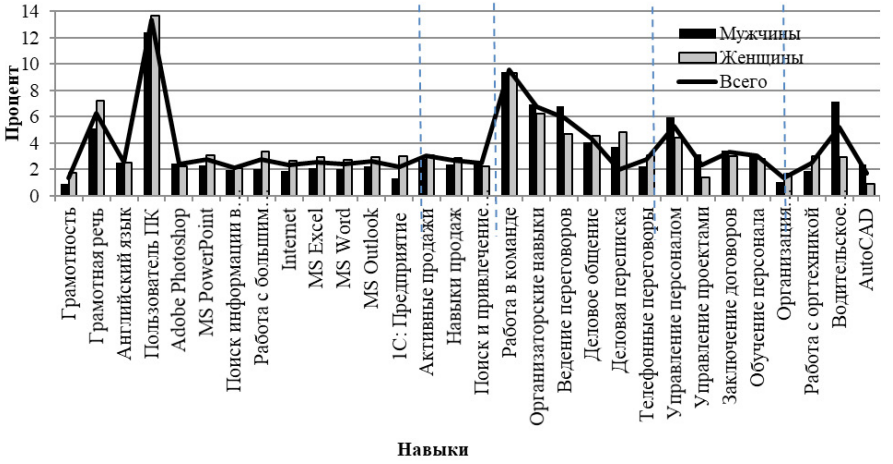


Рисунок 2. Удельный вес навыков, заявленных в резюме мужчин и женщин

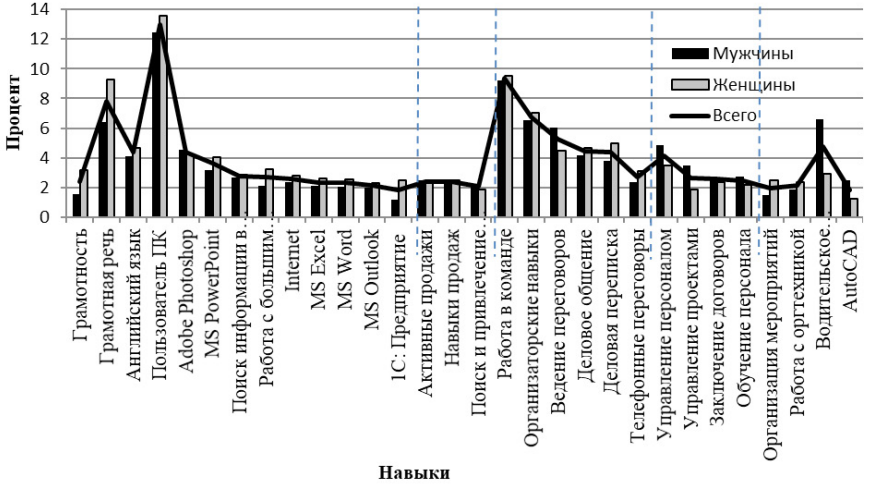


Рисунок 3. Удельный вес навыков, заявленных в резюме, ориентированных на частичную занятость

В условиях частичной занятости соотношение предпочтительных для профиля занятости групп навыков у мужчин и женщин в целом не изменяется. Особенности резюме, претендующих на эту форму занятости, состоят в том, что доля акцентов на навыки «работа в команде» и «организаторские навыки» среди женщин больше, чем у мужчин. В структуре социальных навыков у мужчин над женщинами преобладает акцент на наличие навыка «ведение переговоров». Доля базового навыка «английский язык» возрастает у мужчин и у женщин, но у последних в большей мере. Доля претензий на реализацию технических навыков у мужчин и женщин становится равной.

Необходимо отметить, что удельный вес навыков, заявленных в резюме мужчин и женщин, предполагающих удаленную занятость, существенно не отличается от аналогичных показателей при частичной занятости. Это еще раз подтверждает тезис о сходстве для соискателей рабочих мест данных двух форм занятости.

Разные навыки распространены среди соискателей, готовых получать доход ниже ПМтн, который нами определен как признак неустойчивой занятости (см. рис. 4). К данному доходу была отнесена заработная плата от 5 до 10 тыс. руб.

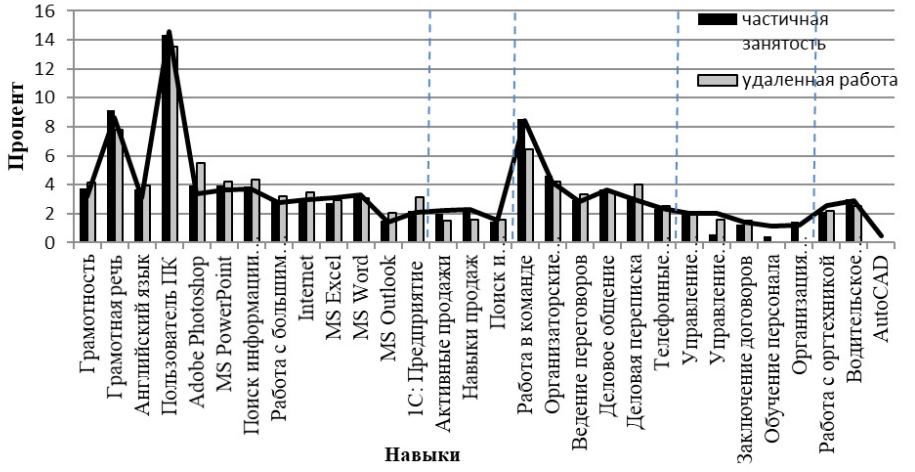


Рисунок 4. Удельный вес навыков, заявленных в резюме респондентами, указавшими желаемый доход в размере ниже ПМтн

Структура навыков лиц, готовых работать с низкими доходами, соответствует общей тенденции по распределению предпочтительных навыков в обеих исследуемых формах занятости с некоторыми незначительными особенностями. Это, на наш взгляд, обусловлено тем, что низкие доходы являются одним из характерных признаков неустойчивой занятости. В данном случае исследуемые формы занятости, скорее всего, вторичны для работника и вряд ли рассматриваются им в качестве основного источника дохода. Если же это основной доход, то это говорит о низкой конкурентоспособности такого работника.

Гендерные особенности навыков среди лиц, готовых на занятость с доходом ниже ПМтн (рис. 5—7) проявляются в следующем.

При низком размере доходов женщины в большей степени готовы реализовать анализируемые навыки, кроме навыков «английский язык», «ведение переговоров», «управление персоналом» и «вождение автомобиля», которые предпочтительнее для реализации у мужчин.

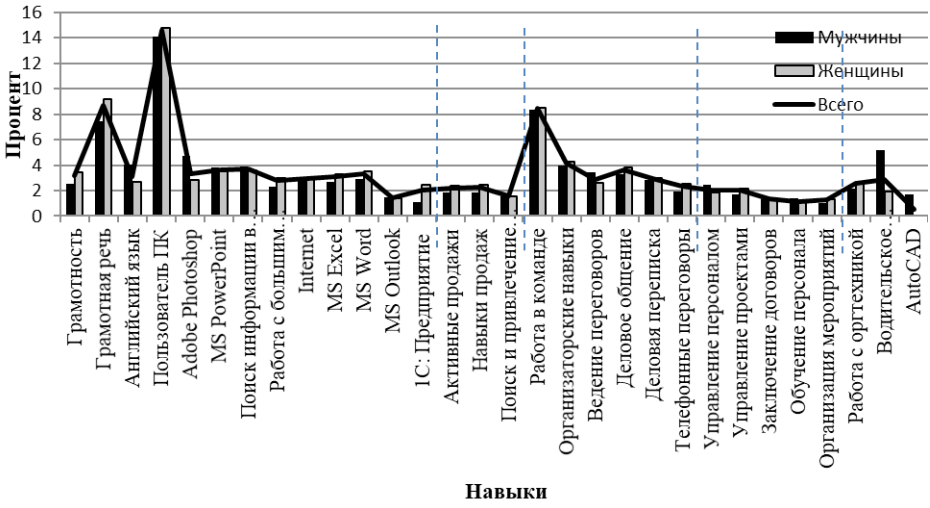


Рисунок 5. Удельный вес навыков, заявленных в резюме мужчин и женщин, указавших желаемый доход в размере ниже прожиточного минимума

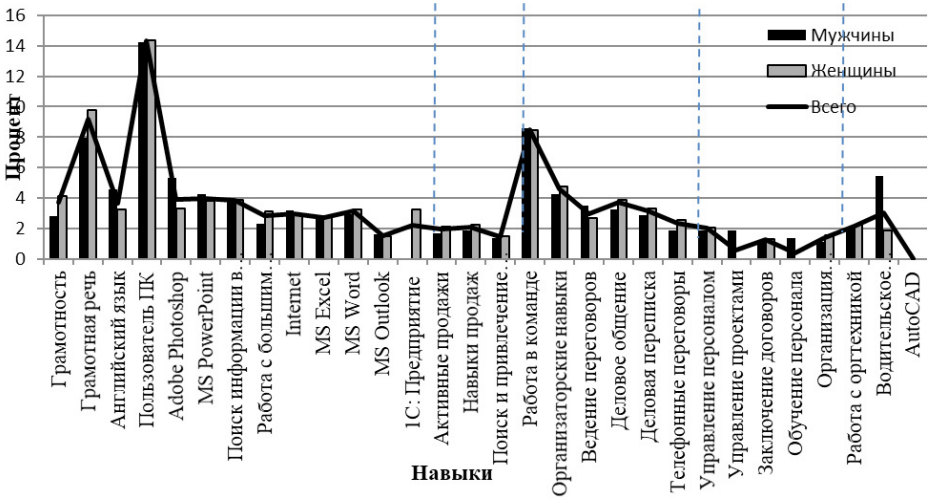


Рисунок 6. Удельный вес навыков, заявленных в резюме респондентами, указавшими желаемый доход в размере ниже прожиточного минимума, ориентированные на частичную занятость

В условиях частичной занятости с низкими доходами в базовых навыках, предпочтительных для реализации у мужчин, снизилась доля по показателю «английский язык», а у женщин — «пользователь ПК». Возросла востребованность реализации социального навыка «деловая переписка» у женщин. В резюме соискателей, готовых работать при низком уровне доходов, не представлены следующие управленческие навыки: у женщин — «управление проектами», «обучение персонала».

У мужчин не заявлена готовность работать в «1С: Предприятие» и «AutoCAD». Это может свидетельствовать о том, что лица, обладающие данными навыками, не заинтересованы в низкооплачиваемой работе на условиях частичной занятости.

Значительные отличительные особенности наблюдаются при анализе навыков, заявленных для реализации соискателями, согласными на удаленную работу с доходом ниже ПМтн (см. рис. 7).

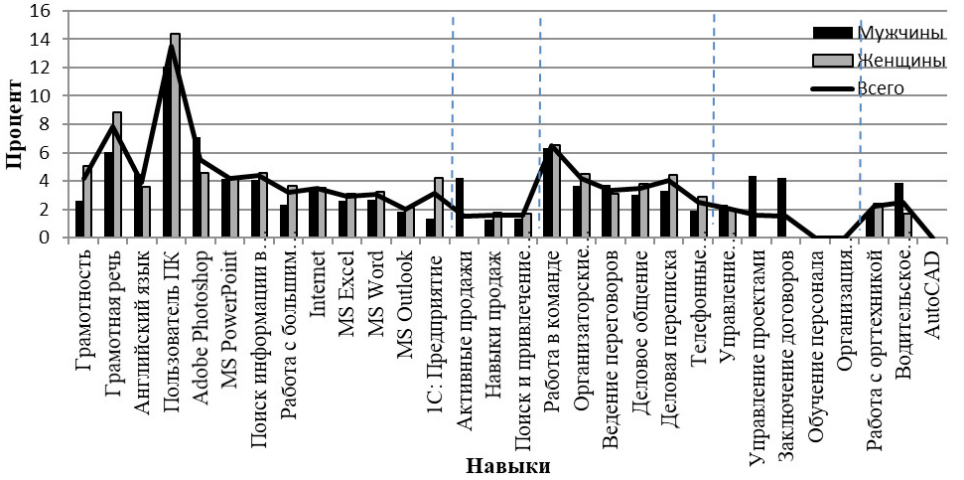


Рисунок 7. Удельный вес навыков, заявленных в резюме респондентами, указавшими желаемый доход в размере ниже прожиточного минимума, ориентированными на удаленную работу

У женщин возрастает доля готовых реализовывать следующие базовые навыки: «грамотность», «Adobe Photoshop», «поиск информации в Интернет», «MS Outlook», «1С: Предприятие» и социальный навык «деловая переписка». У мужчин, наоборот, сокращается готовность к реализации таких базовых навыков, как «грамотная речь» и «пользователь ПК». Готовность к реализации комплексных навыков решения проблем показывает разнонаправленные тенденции: у мужчин — возрастает готовность к «активным продажам» и сокращается — к «навыкам продаж». Доля социального навыка «работа в команде» уменьшается у мужчин и женщин. Многие навыки в условиях удаленной работы и с низким доходом не представлены у женщин: «активные продажи», «управление проектами», заключение договоров», «обучение персонала» и «AutoCAD». Последние два также отсутствуют у мужчин. Все это обусловлено особенностями занятости, рабочими местами, удаленными от территории расположения предприятия и работодателя.

Лидирующие навыки, представленные в резюме среди лиц разных возрастных групп, также имеют существенные отличия (см. табл. 2). Для большей сопоставимости в каждой возрастной группе были определены пять навыков, которых респонденты чаще всего указывали в своих резюме. Очередность постановки навыка в таблице показывает его значимость для респондентов. В каждой ячейке таблицы указаны навыки по степени убывания их значимости.

Таблица 2. ***Лидирующие навыки, заявленные в резюме, в зависимости от пола и возраста соискателя***

Возраст	Всего		В том числе указавшие готовность работать за заработную плату ниже ПМтн	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
до 20 лет	*Пользователь ПК (ППК),* работа в команде, грамотная речь, MS PowerPoint, деловое общение	*ППК,* грамотная речь, работа в команде, орг. навыки, англ. язык	*ППК,* работа в команде, грамотная речь, Adobe Photoshop, поиск информации в интернете	*ППК,* грамотная речь, работа в команде, грамотность, орг. навыки
20—30 лет	*ППК,* работа в команде, водительское удостоверение, грамотная речь, орг. навыки	*ППК,* работа в команде, грамотная речь, орг. навыки, деловое общение	*ППК,* работа в команде, грамотная речь, водительское удостоверение, Adobe Photoshop	*ППК,* грамотная речь, работа в команде, орг. навыки, MS PowerPoint
30—40 лет	*ППК,* работа в команде, ведение переговоров, орг. навыки, водительское удостоверение	*ППК,* работа в команде, орг. навыки, ведение переговоров, деловая переписка	*ППК,* работа в команде, водительское удостоверение, ведение переговоров, орг. навыки	*ППК,* работа в команде, грамотная речь, кассовые операции, бухгалтерская отчетность
40—50 лет	*ППК,* орг. навыки, ведение переговоров, работа в команде, управление персоналом	*ППК,* работа в команде, орг. навыки, управление персоналом, ведение переговоров	*ППК,* ведение переговоров, водительское удостоверение, работа в команде, орг. навыки	*ППК,* бухгалтерская отчетность, грамотная речь, налоговая отчетность, работа в команде
50—60 лет	*ППК,* орг. навыки, ведение переговоров, работа в команде, управление персоналом	*ППК,* работа в команде, орг. навыки, грамотная речь, управление персоналом	*ППК,* работа в команде, водительское удостоверение, орг. навыки, грамотная речь	*ППК,* грамотная речь, работа в команде, кассовые операции, бухгалтерская отчетность
от 60 лет	*ППК,* орг. навыки, ведение переговоров, управление персоналом, работа в команде	*ППК,* грамотная речь, орг. навыки, работа в команде, ведение переговоров	*ППК,* грамотная речь, водительское удостоверение, орг. навыки, работа в команде	*ППК,* грамотная речь, работа в команде, орг. навыки, делопроизводство

Из таблицы 2 видно, что независимо от возраста соискателя рабочих мест лидирующим навыком является базовый навык «пользователь ПК». У лиц до 40 лет второй по значимости навык, желательный для реализации,— «работа в команде». Отличительной особенностью лиц за пределами молодежного возраста (от 30 лет и старше) является лидерство навыков «ведение переговоров» и «управление персоналом», что обусловлено опытом, имеющимся у претендентов на занятость,

который они хотели бы передать молодежи. В более старшем возрасте на вторую по значимости позицию у мужчин выходят «организаторские навыки», а у женщин после 60 лет — «грамотная речь». Это соответствует тенденции спроса на рынке труда на данные навыки, когда создаются команды для работы среди лиц молодого возраста, а организация их работы возлагается на лиц из старшего поколения, обладающих определенным опытом.

Частичная занятость оказывает влияние на распределение значимости навыков. Так, среди юношей в возрасте до 20 лет в пятерке лидеров появляется навык работы с программой MS PowerPoint, а у девушек этого возраста на первое место выходит реализация навыка «грамотная речь», который остается в лидирующих у лиц женского пола во всех возрастах. После 20 лет одним из основных навыков у юношей становится умение водить автомобиль («водительское удостоверение»). Лица старше молодежного возраста чаще всего указывают предпочтение навыка «ведение переговоров». Лица, согласные на получение дохода ниже ПМтр в условиях частичной занятости, чаще всего указывают на готовность реализовать цифровые навыки. Несмотря на условия частичной занятости, в пятерке лидеров остается готовность к реализации навыка «работа в команде». Лидирующие навыки, заявленные в резюме, предполагающие удаленную занятость лиц разных возрастов, практически полностью совпадают с навыками аналогичных соискателей при частичной занятости, что еще раз подтверждает тезис о сходстве данных форм занятости для соискателей рабочих мест.

Выводы

1. Гибкая занятость, обладающая признаками неустойчивости, непосредственно связана с реализацией специфических навыков работников. Их выявление и классификация позволяют анализировать наиболее востребованные навыки и определять те из них, которые закрепляют неустойчивые формы занятости или, наоборот, сокращают их распространение, повышая конкурентоспособность работников.
2. Результаты анализа навыков, заявленных российскими соискателями, согласными на гибкую занятость с признаками неустойчивости, показали высокую адаптивность работников к требованиям, предъявляемым глобальным цифровым рынком труда, что подтверждает выдвинутую в статье гипотезу. В зависимости от пола и возраста наблюдаются определенные отличия в наиболее распространенных навыках, но в целом основными навыками являются: «пользователь ПК», «работа в команде», «организаторские навыки», «грамотная речь» и «ведение переговоров».
3. Проведенное исследование показывает современные возможности оперативного анализа больших данных, размещенных на интернет-платформах. Полученные результаты могут стать базисом для последующего изучения навыков с целью выявления тенденций их развития. Также данное исследование может быть расширено за счет включения в анализ сфер деятельности и изучения регионального аспекта. Это позволит построить профиль современного работника с позиции оценки его навыков, сравнить с имеющимися результатами международных исследований, выявить

его сильные и слабые стороны, возможности и угрозы для корректировки политики занятости и подготовки кадров.

4. При упорядочении организации баз данных на интернет-платформах они могут быть использованы для мониторинга динамики состава и предпочтительности современных навыков работников, а также служить основой для разработки мер социально-экономической политики, способствующей повышению конкурентоспособности трудовых ресурсов и сокращению сферы неустойчивой занятости.
5. Для полноценного внедрения России в глобальный цифровой рынок труда необходимо на государственном уровне сформировать систему мониторинга, основанную на анализе данных интернет-платформ. За базу может быть взята Федеральная интернет-платформа «Работа в России», которую необходимо дополнить системой навыков, принятой на международном уровне, а в перспективе, по мере разработки, руководствоваться Единой международной классификации способностей и навыков работников. При этом навыки должны заявляться не только работником, но и работодателем для более точного их сопоставления.
6. В результате сопоставления различных классификаций способностей и навыков выявлена необходимость разработки Единой международной классификации способностей и навыков работников, востребованных в цифровой экономике. Современные ИКТ и гибкие формы занятости определяют ядро требований к способностям и навыкам современных и будущих работников.

Список литературы (References)

Новикова И. В. Регулирование занятости на Дальнем Востоке Российской Федерации : монография. М. : РУСАЙНС, 2017.
Novikova I. V. (2017) Regulation of employment in the Far East of the Russian Federation. Monograph. Moscow: RUSAJNS. 2017. (In Russ.)

Санкова Л. В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования : монография. Саратов : Изд. дом «Наука», 2007.
Sankova L. V. (2007) Employment of innovative type: theoretical and methodological coordinates of research: monograph. Saratov: Ed. House «Science». (In Russ.)

Bobkov V. N., Veredyuk O. V. (2013) Impact of employment instability on socio-economic position of employees. Ekonomika regiona [Economy of Region]. 4 (36). P. 35—42.