
ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

УДК 331.52
JEL: E24; I29; J21; J22; J23

DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2021.2/3458>
Опубликовано под лицензией CC BY 4.0

Дистанционная занятость: реалии и перспективы сквозь призму деятельности регионального университета

Т. Е. Давыдова¹✉

¹ Воронежский государственный технический университет, Московский пр-т, 14,
394026, Воронеж, Российская Федерация

Для цитирования: Давыдова Т. Е. Дистанционная занятость: реалии и перспективы сквозь призму деятельности регионального университета // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2021. № 2. С. 60–73. DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2021.2/3458>

Предмет. Исследование дистанционной занятости как в реалиях вынужденного к ней перехода в период самоизоляции, так и в перспективе закономерного развития виртуального рынка труда. Исследование осуществляется с позиции деятельности университетов при подготовке и переподготовке специалистов высшей квалификации с учетом ее региональной специфики.

Цели. Изучение подходов к изучению категории, форм, особенностей и масштабов дистанционной занятости в условиях вынужденного к ней перехода. Выявление особенностей подготовки и трудоустройства работников с учетом деятельности университетов в соответствующих условиях. Определение направлений деятельности регионального университета с ориентацией на требования рынка дистанционного труда.

Методология. Проведен системный анализ теоретических и практических аспектов актуализации дистанционной занятости с учетом факторов, определяющих перспективу реализации подобного формата в будущем. Используются результаты социологических опросов, касающихся качественных и количественных параметров дистанционной занятости.

Результаты. Структурированы и проанализированы экспертные мнения в отношении использования дистанционного формата образования и занятости. Выделены ожидания, реалии и перспективы осуществления деятельности учебных заведений в дистанционном формате. Определено, что возможность и качество дистанционной занятости во многом обеспечиваются приобретением работниками востребованных рынком труда навыков посредством их участия в деятельности системы специализированных структурных подразделений регионального университета. Представлен пример организации соответствующей системы на базе Воронежского государственного технического университета.

Выводы. В числе вынужденно перешедших на дистанционный формат занятости преобладают специалисты с высшим образованием, относящиеся к «цифровому» поколению. Имеет место положительная динамика перехода регионального рынка дистанционного труда к глобальному. По ряду позиций работодатели видят ощутимую выгоду от введения дистанционной занятости, следовательно, в перспективе данный формат будет активно использоваться. Экспертами положительно характеризуется возможность проработки цифровых навыков практикующими специалистами и участниками системы образования, масштабное развитие цифровых профессий. Отрицательно оцениваются возможные физиологические и социально-психологические последствия перехода к дистанционному формату занятости и образования. Отмечена угроза перевода на второй план уникальности человеческого капитала и традиций, специфических особенностей деятельности региональных вузов. В целом деятельность региональных университетов целесообразно оценивать как вектор инновационного регионального развития.

Ключевые слова: дистанционный формат, занятость, образование, регион, университет, цифровизация.

Введение

В условиях стремительной и всеобъемлющей интеграции цифровых технологий в различные сферы жизнедеятельности человека классический рынок труда постепенно дополняется и частично замещается виртуальным рынком. Как отмечает Т. Б. Русакова [7], электронный, цифровой, виртуальный рынок труда характеризуется как система экономических отношений между территориально распределенными экономическими субъектами по поводу купли-продажи трудовых информационных услуг. С появлением новой категории виртуального рынка труда актуальность закономерно приобретает исследование соответствующих особенностей подготовки специалистов и новых форм занятости. Вынужденный же переход подавляющего большинства предприятий и организаций к дистанционному формату взаимодействия в системах как подготовки кадров в частности, так и воспроизводства благ и услуг в целом в период пандемии коронавируса выводит значимость изучения обозначенных нами позиций на первый план.

Исследование концепций неклассических форм занятости применительно к существующей конъюнктуре национального и региональных рынков труда в цифровой экономике позволяет сделать вывод о первостепенной важности детального исследования дистанционной занятости, определяемой с учетом правовых особенностей дистанционного труда, прописанных в Трудовом кодексе Российской Федерации, с учетом специфики взаимодействия субъектов хозяйственной деятельности, описываемой Н. В. Черных [14]. Кроме этого, в неразрывной связи с занятостью требуют изучения определенные позиции, касающиеся подготовки и переподготовки специалистов с учетом динамики их конкурентоспособности на современном рынке труда. Особого внимания, согласно позиции Дж. Дутта, А. Митра, А. Заман, А. Митра, Т. Е. Давыдовой [1; 22], требуют навыки, востребованность которых возросла в условиях пандемии коронавируса и ускоренного внедрения дистанционного формата занятости. Применительно к указанным условиям речь ведется о высокообразованных, высококвалифицированных специалистах, занятых преимущественно интеллектуальным трудом. Данное утверждение обусловлено тем, что именно в отношении возможности развития и реализации интеллектуального человеческого капитала справедливо замечание о возникновении и актуализации новых знаний

и умений, связанных с переходом к новому формату трудовой деятельности. Соответственно, в данной работе мы акцентируем внимание на наиболее значимых аспектах дистанционного формата занятости, рассматриваемых сквозь призму деятельности регионального университета. При этом выбор регионального университета аргументируется его положением с точки зрения уникальности деятельности, ориентированной на благополучие соответствующих территориальных образований и их субъектов, а также с позиции его роли в реалиях и перспективах глобального и локального развития цифровой экономики в тесной взаимосвязи с бизнесом и административным ресурсом региона.

Обзор литературы

Результаты проведенного нами анализа позволяют утверждать, что в современной научной литературе исследователи методологически широко и неоднородно рассматривают существующие концепции занятости. Так, концепцию неформальной занятости исследует Е. А. Джексон [24], нестандартной – А. Федченко, Н. Дорохова, Е. Дашкова, В. С. Харченко [12; 13], нетипичной – Н. В. Черных [28], гибкой – О. Ю. Красильников [7]. Детальному изучению подвергаются содержательные и структурные аспекты дистанционной занятости в работах Е. С. Дашковой и В. Е. Звягинцевой, Н. В. Тонких и Т. А. Камаровой¹ [2; 11]. Удаленная занятость рассматривается Ф. Д. Конобевцевым, Н. И. Лаас, Е. В. Гуровой, И. А. Романовой [6]; виртуальная занятость является предметом изучения В. Чен, Т. Лю, Ю. Ванг [20]. Локальные формы занятости (аутсорсинг, аутстаффинг, фриланс, е-ланс, телетруд, коворкинг и т. д.) оцениваются в трудах В. С. Харченко, Ф. Д. Конобевцева, Н. И. Лаас, Е. В. Гуровой, И. А. Романовой [6; 13]. При этом в работах различных авторов высказываются как сходные, так и противоположные точки зрения, касающиеся классификации и взаимосвязи отмеченных форм занятости. Например, четко разделяют или, напротив, считают синонимичными категории удаленной и дистанционной, неформальной и нестандартной заня-

¹ Битрикс24, J'son & Partners Consulting: Дистанционная занятость как способ повышения эффективности бизнеса и новый тренд на рынке труда. Перспективы распространения в России, 2014–2020 гг. 2015. URL: https://json.tv/ict_telecom_analytics_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-press-konferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting-20150617030352.

тости Ф. Д. Конобевцев, Н. И. Лаас, Е. В. Гурова, И. А. Романова, Н. А. Симченко, А. И. Волошин, Е. В. Романюк [6; 9]. Структурно зависимыми или самостоятельными полагаются фриланс и коворкинг в трудах Т. Б. Русаковой, В. С. Харченко, О. Ю. Красильникова [7; 8; 13]. В исследованиях Н. В. Тонких, Т. А. Камаровой и Н. В. Черных [11; 14] детально или в общем прописываются позиции и взаимоотношения субъектов рынка труда. Кроме того, иерархическую зависимость форм занятости, например, Е. А. Джексон и О. Ю. Красильников рассматривают субъективно, с учетом контекста конкретного исследования: неформальную занятость как формулу гибкой или гибкую как вариацию неформальной [7; 24].

Зарубежными учеными в аспектном приложении выявляются и анализируются специфические особенности подготовки и трудоустройства работников с использованием дистанционного формата обучения. Дж. Дутта, А. Митра, А. Заман, А. Митра активно обсуждаются вопросы сокращения традиционной занятости в условиях пандемии коронавируса [22]. Л. Фоукес, Дж. Ли, З. Стейнес ведется дискуссия о реализации программ, в том числе с государственным участием, направленных на поддержку безработных из удаленных регионов [23; 28]. Х. К. Айала Калво и Г. М. Гарсия, П. А. Бремнер, К. Четти, У. Анеджа, В. Мишра, Н. Гкора, Я. Джози анализируют мотивы и факторы трудоустройства студентов и выпускников с учетом навыков трудоустройства в цифровой экономике, приобретаемых ими во время учебы [18; 19; 21]. Кроме этого, П. А. Бремнер [18] пристальное внимание уделяет развитию системы и организации мероприятий, призванных помогать обучающимся в приобретении навыков трудоустройства. Наконец, А. Бредли, М. Куигли, К. Бэйли [17] исследуются параллельный и встроенный подходы к трудоустройству с оценкой уровня вовлеченности студентов в соответствующие мероприятия.

В работах С. А. Дятлова, М. А. Доброхотова и Л. Н. Щербаковой, Е. К. Евдокимовой, С. А. Савинцевой [4; 15] отмечается, что труд в цифровой экономике становится автономным и мобильным, а выполнение трудовых функций связывается с овладением работниками дополнительными компетенциями. Человеческий потенциал и капитал работников, функционирующих в информационном пространстве, получает информационное содержание и приобретает новые свойства. Речь идет о трансформации традиционных трудовых отноше-

ний, предполагающих четко определенные права и обязанности как для работодателей, так и для работников. Эти отношения, как отмечают В. Чен, Т. Лю, Ю. Ванг [20] все чаще замещаются новыми изменчивыми формами занятости, создающими класс «цифровых работников». В качестве центрального субъекта цифровой экономики Л. Н. Щербаковой, Е. К. Евдокимовой, С. А. Савинцевой рассматривается «человек информационный» [15].

С учетом значимости информационной составляющей человеческого потенциала И. В. Захарова и Е. Смит приоритетное значение придают навыкам трудоустройства, ожидаемым работодателями в новых, цифровых условиях воспроизводства [5; 25]. А. Федченко, Н. Дорохова, Е. Дашкова П. А. Бремнер, Е. Смит рассматривают как общие, так и специальные навыки, характерные для деятельности работников в отраслевом и региональном разрезе [12; 18; 25]. К. Четти, У. Анеджа, В. Мишра, Гкора, Я. Джози, А. Сафиуллин, О. Моисеева особо выделяют возрастающую важность цифровых навыков трудоустройства, в том числе в связи с необходимостью сокращения цифрового неравенства по странам мира, уровню благосостояния граждан, в гендерном аспекте [21; 26]. На первый план в числе наиболее востребованных выводятся навыки общения и мышления. Основная роль в системе подготовки работников к специфическим реалиям и перспективам развития рынка труда отводится университетам. Как полагают И. В. Захарова, А. Федченко, Н. Дорохова, Е. Дашкова, Т. Е. Давыдова, региональный аспект требует пристального внимания к учету мнения работодателей [1; 5; 12]. Организация дистанционной деятельности университета, по мнению Н. В. Тонких, Т. А. Камаровой, И. В. Захаровой, Т. Е. Давыдовой, является предметом дискуссий и одним из векторов дальнейшего его развития в общей стратегии развития региона [1; 5; 11].

Методы исследования

В процессе исследования мы проанализировали теоретические и практические аспекты актуализации дистанционной занятости с учетом факторов, определяющих перспективу реализации подобного формата в будущем. Системный анализ показал наличие четко выраженной неоднозначности существующих оценок результатов перехода к дистанту.

Так, в исследовании дистанционной занятости в РФ, проведенном «Битрикс24» и J'son & Partners Consulting, отмечается, что ежегодный

эффект за счет внедрения гибкой и эффективной организации рабочего времени оценивается в 27 млрд р., экономии на содержании офисного рабочего места – в размере 38 млрд р., расширения географии найма и сокращения затрат на оплату труда – в размере 3 млрд р.² Речь идет о явно положительной отдаче и хороших перспективах перехода к дистанту при их количественной оценке.

Однако в структуре нестандартных форм занятости количественные и качественные преимущества и недостатки их использования с позиций работодателей и наемных работников распределены следующим образом (табл. 1).

В данных отчетливо просматривается существенность качественных особенностей нестандартной занятости, справедливых для дистанционного ее формата: устранение проблем расстояния и расширение возможностей (возможность привлекать высококвалифицированных специалистов), экономия времени и затрат на перемещение, возникновение сложностей с контролем деятельности работников, сокращение уровня их социализации. Отмеченные особенности как российские ученые, в частности Т. Б. Русакова, Н. В. Тонких, Т. А. Камарова, Ф. Д. Конобевцев, Н. И. Лаас, Е. В. Гурова, И. А. Романова [7; 11], так и зарубежные, в числе которых И. Сарфраз, И. Раджендран, Д. Хеведж, М. Мохан, А. Соргнер [27; 10], безотносительно к профессиональной принадлежности работников и работодателей полагают значимыми

примерно в равной степени. Думается, это обусловлено следующим обстоятельством. Данные позиции в большей или меньшей степени характерны для определенных профессий, поэтому в целом говорить о заметном приоритете конкретных преимуществ и недостатков дистанта в таком приложении нерационально. Для получения обоснованного заключения требуются дополнительные данные. В отношении нашего исследования наиболее показательными представляются результаты социологических опросов.

По данным опроса 2019 г., опубликованного Е. С. Дашковой и В. Е. Звягинцевой [2] (метод «снежного кома» с участием 196 респондентов), дистанционная занятость сравнительно нова для России (69 % респондентов вовлечены в дистанционную занятость в течение пяти и менее лет). Большинство дистанционно занятых являются людьми молодого возраста, представляющими поколение «Z», или «цифровое поколение», которому свойственна новая коммуникативная культура. Результаты опроса помогли выявить структуру сфер занятости удаленных работников:

- IT, программирование (29 %);
- продажи (20 %);
- иное (14 %);
- интернет-занятость (11 %);
- финансы, бухгалтерия (10 %);
- дизайн (7 %);
- службы клиентской поддержки (6 %);
- страхование (2 %).

Т а б л и ц а 1

*Доля респондентов, назвавших преимущества и недостатки использования нестандартных форм занятости, %**

Респонденты	Преимущества нестандартной занятости	%	Недостатки нестандартной занятости	%
Работодатели	экономия затрат на персонал	40	сложность контроля за качеством выполняемых работ	27
	возможность привлекать высококвалифицированных специалистов	21	низкий уровень трудовой дисциплины	24
	экономия средств на оборудовании рабочих мест	6	отсутствие сплоченности коллектива и преданности организации	23
Наемные работники	дополнительный доход	75	отсутствие социальных гарантий	38
	гибкий график	50	нестабильность заработка	25
	наличие дополнительного свободного времени	38	необходимость приспособления к особенностям трудовой дисциплины в различных организациях	25

П р и м е ч а н и е: при составлении использован официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru>

² Битрикс24, J'son & Partners Consulting: Дистанционная занятость как способ повышения эффективности бизнеса и новый тренд на рынке труда. Перспективы распространения в России, 2014–2020 гг. 2015.

URL: https://json.tv/ict_telecom_analytics_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-press-konferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting-20150617030352.

Дистанционная занятость оказалась не оформлена трудовым договором более чем у половины опрошенных. Основные причины выбора этой формы занятости – гибкое рабочее время и дополнительный заработок.

К основным виртуальным формам занятости принято относить удаленную виртуальную занятость и фриланс. По опубликованным данным³, сегодня на виртуальном рынке 51 % составляют программисты, 27 % – дизайнеры, 15 % – аналитики, 15 % – сотрудники финансовой поддержки. К востребованным профессиям относятся web-мастера, переводчики, рекламисты и т. д.

Анализируя положительную отдачу от развития виртуального рынка труда, Т. Б. Русакова отмечает возможность решения ряда актуальных задач, в их числе: адаптация высвобождаемых в процессе цифровизации «белых воротничков»; предотвращение застойной безработицы; вовлечение в экономически активное население социально уязвимых слоев населения [7]. А. Соргнер с учетом возможностей виртуального рынка труда заключает, что рынок может помочь найти способы адаптации к таким серьезным вызовам со стороны внешней среды, как изменение природы многих профессий или их полное исчезновение [10]; возможно, по мнению Д. Х. Аутора и Д. Дорна [16], сокращение жизненного цикла профессии и усиление роли компетенций, поляризация занятых и «вымывание» профессий, требующих среднего уровня квалификации⁴; реальны, согласно позиции М. Б. Денисенко и Е. Я. Варшавской, появление на рынке молодого поколения «Z» и увеличение срока выхода на пенсию [3]. Кроме этого, видится возможным смягчение конкуренции за высококвалифицированных виртуальных работников в глобальной экономике. В региональном разрезе последняя позиция представляется особенно важной.

Выше представлены результаты исследования данных, полученных до вынужденного

³ Битрикс24, J'son & Partners Consulting: Дистанционная занятость как способ повышения эффективности бизнеса и новый тренд на рынке труда. Перспективы распространения в России, 2014–2020 гг. 2015. URL: https://json.tv/ict_telecom_analytics_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-press-konferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting-20150617030352

⁴ Атлас новых профессий: вторая редакция Агентства стратегических инициатив и МШУ «Сколково». Moscow, 2015. URL: https://skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas.pdf

перехода к дистанционному формату деятельности и образования в условиях предотвращения распространения коронавируса. Актуальные сведения отражены в ряде отчетов исследований специализированных организаций, в частности в исследовании Центра трудовых исследований и Дирекции по экспертно-аналитической работе Научно-исследовательского университета Высшей школы экономики (НИУ ВШЭ). Так, по данным проведенного ими интернет-опроса (<https://www.hse.ru/news/expertise/369700469.html>), свыше 5 тысяч респондентов из разных регионов России основной особенностью изменения состояния на рынке труда в результате введения режима самоизоляции назвали снижение оплаты труда. Об этом обстоятельстве сообщили 40 % опрошенных. 11 % респондентов были переведены на неполный рабочий день. Вместе с тем 16 % работников были вынуждены работать больше, чем в докарантинный период. Переводом на дистанционный режим работы оказались охвачены 22 % опрошенных. Каждый пятый участник обследования зафиксировал отсутствие негативных изменений в оплате или условиях своего труда. Структурно заработки в наибольшей степени сократились в строительстве, торговле и сфере обслуживания (65–75 % случаев). Среди самозанятых доход уменьшился у 75 % респондентов, а у занятых на средних и крупных предприятиях – у 48 %. В наименьшей степени сократился заработок работников старшего возраста, более значительно – у работников среднего возраста, максимально – у молодых работников (до 30 лет).

Наконец, отмечено, что на удаленный формат работы наиболее активно переводились сотрудники IT-компаний, организаций образования, науки и культуры (от 30 до 50 %). В числе специалистов с высшим образованием дистанционно работали свыше 30 %, среди работников с образованием не выше неполной средней школы – 3 %.

Структурный анализ мнений исследователей и экспертов позволяет сделать вывод, что активизация дистанционной занятости работников влечет за собой соответствующую потребность в приобретении специальных компетенций, в первую очередь цифровых и коммуникационных. Это обстоятельство тем более важно, что в максимальной степени вынужденный переход на дистант отразился на деятельности образовательных учреждений, обеспечивающих получение этих специальных знаний, умений и навыков. С учетом целей и

масштабов деятельности мы говорим в первую очередь об университетах, взаимодействующих с учащимися различных групп: выпускниками учреждений среднего профессионального образования, студентами, практикующими специалистами. Обращаясь к приведенным выше данным, можно утверждать, что речь идет о подавляющем большинстве дистанционно занятых.

Обсуждение результатов

Актуальные данные, касающиеся дистанционного формата обучения в период самоизоляции, широкого распространения в научных работах, в силу временного ограничения, пока не нашли. С учетом этого обстоятельства мы синтезировали экспертные точки зрения научных работников и практикующих специалистов, касающиеся ожиданий, реалий и перспектив ускоренного внедрения дистанта в образовательную и производственную системы. Выбор источников информации был сделан в пользу интервью и информации личных страниц экспертов в соцсетях (табл. 2).

Изучение экспертных мнений, в том числе с учетом участия автора в вебинарах ведущих научно-исследовательских организаций с присутствием зарубежных специалистов (в частности, Кочубей-центра НИУ ВШЭ, проект «На пути к новой нормальности? Репутация университета в контексте пандемии»), приводит нас к следующим заключениям.

1. Ожидания в отношении дистанционного формата занятости и образования неоднозначные. С одной стороны, в качестве плюсов отмечается наработка цифровых навыков практикующими специалистами и участниками системы образования. Открываются новые возможности в развитии цифровых профессий

с развитием, соответственно, дистанционной работы. В онлайн-формат переводятся собеседования, переговоры с клиентами, учебные занятия и защиты квалификационных работ различных уровней. Ожидается качественно иной подход к осуществлению отмеченных видов деятельности. С другой стороны, критический подход с учетом человеческого фактора позволяет экспертам предположить возникновение неактуальных до сложившейся ситуации проблем с мотивацией участников дистанта.

2. Реальность подтверждает ряд ожиданий. Основных выводов два. Первый: процесс дистанционного общения в процессе осуществления трудовой и образовательной деятельности требует качественного и высокопроизводительного технического обеспечения. Решение данного вопроса в отношении подавляющего большинства региональных учреждений финансово затруднено, в силу чего не все возможности дистанта могут использоваться в полной мере. Второй: наблюдается разграничение в ориентации центра и регионов на целевое ориентирование и потребление дистанционных образовательных продуктов. Региональные университеты ориентируют процессы и курсы на своих студентов, разрабатывают и реализуют программы дополнительного образования под конкретные группы специалистов с учетом потребностей своего региона. Центральные университеты организуют массовые учебные курсы, как правило, носящие базовый характер, в ряде случаев – с отраслевой ориентацией.

3. Перспективы видятся в положительном и отрицательном проявлении дистанта. Положительными можно считать расширение спектра знаний, умений и навыков учащихся и работников; предоставление большей свободы дей-

Т а б л и ц а 2

Экспертные позиции в отношении использования дистанционного формата обучения и занятости

Эксперт	Ожидания	Реалии	Перспективы	Вывод
1	2	3	4	5
Сергей Рукшин, народный учитель России, профессор Государственного педагогического университета им. А. И. Герцена	Значительная отдала от существенных финансовых вложений в разработку онлайн-методик, онлайн-уроков	Отсутствие возможности контроля с точки зрения его включенности участника в процесс. Отсутствие духа состязательности	Разобшение и угроза социализации. Разрушение научного сообщества. Утрата воспитательной функции образования	На онлайн-обучение способны только высокомотивированные люди. Дистанционное образование – это не самостоятельная форма, а дополнительная. Это не «вместо», а «вместе»

1	2	3	4	5
Дмитрий Миллионщиков, доктор физико-математических наук, МГУ им. М. В. Ломоносова	Общение преподавателей и студентов на расстоянии по видеосвязи с эффектом новизны и креативности	Возможность обеспечения прямого видео- и аудио-контакта студента и преподавателя. Различные подходы к реализации учебного процесса. Проблема материально-технического обеспечения дистанта	Появление новых возможностей при переводе отдельных курсов в дистанционный формат. Выявление негативных последствий дистанта для здоровья участников. Стандартизация процесса обучения	Пока у человечества нет альтернативы классическому образованию, в силу чего не стоит спешить с онлайн-обучением
Иван Засурский, заведующий кафедрой новых медиа и теории коммуникации факультета журналистики МГУ им. М. В. Ломоносова, преподаватель Digital IP	Ускоренное развитие российского рынка онлайн-образования	Продвижение сервисов массового образования: у Coursera в России 2 млн пользователей, что больше числа выпускников российских вузов	Цифровизация будет способствовать росту качества дипломных работ в связи с сокращением некорректных заимствований	Образование в виртуальном пространстве без выдачи дипломов станет более распространенным, чем классическое в стенах университета
Екатерина Чуковская, директор Научно-образовательного центра интеллектуальной собственности и цифровой экономики Digital IP	Выявление проблем онлайн-коммуницирования, решенных в реальном мире	Освоение дистанционных форм выявляет пробелы в компетенциях и навыках. Развиваются организации дополнительного образования	Получат распространение модели смешанного обучения, при которых онлайн-платформы и учебные учреждения будут тесно сотрудничать	Любые онлайн-форматы для достижения качественного результата должны применяться только в сочетании с «живыми» лекциями, семинарами, коллоквиумами
Замир Шухов, генеральный директор и партнер международной компании GVA7	Рост возможностей для предпринимателей: стало понятно, что существует запрос на высокое качество видео и звука в девайсах, на высокоскоростной интернет, контент и платформенные решения	Быстрая адаптация детей к использованию новых программ и девайсов и, соответственно, сложности с этим у взрослых. Многочисленные примеры «технических провалов» в процессе обучения	Развитие новых навыков и профессий, например оператора дронов или проектировщика виртуальных миров	Цифровая грамотность взрослых является одним из наиболее существенных барьеров для внедрения онлайн-технологий в область классического образования
Игорь Чириков, научный сотрудник Центра исследований высшего образования Калифорнийского университета в Беркли	Сокращение возможности заражения коронавирусом. Не стоит ожидать повышенной мотивации участников образовательного процесса	Проблемы с технической и пространственной адаптацией студентов. Предоставление преподавателям качественного доступа к информационным платформам	Предоставление большей самостоятельности учебным заведениям	Осуществляется удивительный естественный эксперимент, результаты которого предстоит осмыслить

Примечание: составлено автором с использованием следующих материалов: <https://spbvedomosti.ru/news/adaptation/matematik-sergey-rukshin-opyt-distantsionnogo-obrazovaniya-provalilsya/>; https://www.forbes.ru/forbeslife/402941-tehniku-i-shtativy-priobretali-za-svoy-schet-kak-karantin-vyyavil-osnovnye?utm_source=vk&utm_medium=social&utm_campaign=pered-kakimi-vyzovami-okazalas-sistema; <https://www.forbes.ru/brandvoice/ipquorum/403031-platforma-ili-proforma-kakim-budet-edtech-20-posle-pandemii>; <https://www.hse.ru/our/news/349867481.html>

ствий в выборе методов и способов обучения региональным университетам; вывод в свободный доступ массивов обучающей информации. Отрицательными являются негативное влияние длительной работы с компьютером на здоровье; угроза социализации; угроза стандартизации учебного процесса и обесценивание уникальности опыта и традиций региональных научных школ и учебных заведений.

Технические аспекты дистанта дают быструю отдачу в силу необходимости их использования в процессе осуществления необходимой деятельности. Креативность, индивидуальное развитие, требующее особого подхода, затруднено, несмотря на неизменную востребованность. Полагаем, данное затруднение может быть разрешено с использованием комплексного подхода к системной подготовке и переподготовке работников, ориентированных на дистанционную занятость. Показательной базой для формирования соответствующей системы видится региональный университет. В данной работе мы делаем выводы на примере анализа комплекса структурных элементов такой системы, функционирующей в Воронежском государственном техническом университете (ВГТУ). Предлагается авторский взгляд на деятельность отмеченной системы с позиции актуализации дистанционной занятости в региональном разрезе с учетом внутренней и внешней ориентации деятельности университета.

Система, обеспечивающая возможность и перспективы дистанционной занятости ВГТУ, структурно представлена комплексом центров развития и школ, организованных на базе факультетов и кафедр университета. Строгой иерархической подчиненности между центрами не прослеживается, в силу чего рассматриваем их с позиции целевого назначения и места в системе «тройной спирали» в привязке к процессу обеспечения дистанционного формата занятости. «Тройная спираль» взаимодействия университетов с бизнесом и администрацией рассматривается нами как вектор регионального развития. Отметим, что в данной работе мы не касаемся локальных договоров с научными, учебными и промышленными организациями, направленных на организацию взаимодействия в научно-исследовательской и базовой, прикладной производственной сферах деятельности. Речь ведется именно о восполнении навыков, необходимых в цифровой экономике для эффективного трудоустройства преимущественно в дистанционном формате. Соответственно, рассматривается, во-первых, специфика

ка обеспечения дистанционной занятости действующих специалистов, имеющих возможность проработать, дополнить, приобрести востребованные навыки посредством участия в программах повышения квалификации университета. Во-вторых, предметом внимания является возможность обеспечения дистанционной занятости студентов и выпускников. В-третьих, изучаются особенности дистанционной занятости преподавателей университета.

С учетом выделенных нами технических и креативных аспектов применения дистанта разделим структурные единицы на две группы. Важно отметить, что в данном случае речь ведется о преимущественности, а не абсолюте, так как любой процесс включает проработку двух аспектов в различной степени.

Технические навыки работников в качестве наиболее значимых рассматриваются в деятельности следующих подразделений университета. В силу максимально технической ориентации первым назовем университетский *Центр «Engineer»*, имеющий статус авторизованного учебного и сертификационного центра AUTODESK, далее отметим деятельность *Школы цифровой грамотности ВГТУ, Школы финансовой грамотности, Школы правовой грамотности*.

В качестве слушателей выступают школьники, учащиеся университета, практикующие специалисты, пенсионеры. Решаются вопросы приобретения как мягких, так и базовых, «твердых» компетенций (hard skills), а также вопросы социализации представителей старшего поколения. В данный момент занятия ведутся в онлайн-формате вебинаров и видеоконференций.

Центр ЖКХ «Народный институт» организует бесплатные образовательные курсы, в том числе в онлайн-формате, для всех желающих по следующим программам с учетом региональных особенностей ведения жилищно-коммунального хозяйства: «Техническая эксплуатация и управление многоквартирным домом», «Основы организации и проведения капитального ремонта».

Наконец, к преимущественно техническому разряду отнесем *коворкинг коммерциализации инноваций* – объединение региональных специалистов-партнеров по реализации студенческих инноваций.

Креативные навыки являются предметом деятельности следующих структур ВГТУ.

Центр развития талантливой молодежи ведет построение индивидуальной образовательной траектории студента, предоставляет возможность практической производственной

деятельности в сотрудничестве с региональными организациями-партнерами, организует проектную и грантовую деятельность по тематике, выбранной участниками.

Центр молодежных инициатив и *Центр развития социального предпринимательства* способствуют реализации студенческих проектов и трудоустройству, организации собственного дела. Пристальное внимание уделяется региональным потребностям. В отношении дистанционной занятости речь идет, в частности, о разработке и реализации студенческих проектов.

Наконец, *Центр компетенций выпускников* ведет работу по подготовке к собеседованию, подготовке резюме, психологическому тестированию, развитию деловых и личностных компетенций. В онлайн-формате организуются встречи с бывшими выпускниками ВГТУ, в данное время – успешными предпринимателями и менеджерами. Центр компетенций осуществляет прямую связь между потенциальными работниками и работодателями.

Заключение

Исследование научных работ, экспертных мнений, статистических данных и результатов социологических опросов, опыта региональных университетов позволяет нам сделать следующие выводы.

1. В числе вынужденно перешедших на дистанционный формат занятости преобладают специалисты с высшим образованием.

2. Среди дистанционно занятых большая часть – представители молодого, «цифрового» поколения.

3. В результате введения режима самоизоляции на территории субъектов России в наибольшей степени сократился заработок молодых (до 30 лет) работников.

4. Данные по субъектам государства существенно различаются как в структурном, так и количественном выражении. Различие обусловлено отраслевой ориентацией, потребностями и возможностями соответствующих территориальных образований.

5. Рынок дистанционного труда из регионального разряда к глобальному еще не перешел, однако в отношении этого процесса можно говорить о положительной динамике.

6. По ряду позиций работодатели видят ощутимую выгоду от введения дистанционной занятости, следовательно, в перспективе данный формат будет активно использоваться.

7. Компетенции, необходимые для качественного обеспечения дистанционной занятос-

сти, осваиваются практикующими и потенциальными работниками в образовательной среде, создаваемой в первую очередь университетами.

8. Мнения экспертов в отношении ожиданий, реальности и перспектив масштабного внедрения дистанта различаются в деталях, однако в целом сходны. Положительно характеризуется возможность проработки цифровых навыков практикующими специалистами и участниками системы образования. Развиваются цифровые профессии. Отрицательно оцениваются возможные физиологические и социально-психологические последствия перехода к дистанционному формату занятости и образования. Имеют место затруднения с техническим обеспечением соответствующих процессов. Усиливаются противоречия, касающиеся целей и масштабов деятельности центральных и региональных университетов. Отодвигается на второй план уникальность человеческого капитала и традиции, специфические особенности деятельности региональных вузов.

9. Адаптация работников к дистанту, в том числе вынужденному, сквозь призму деятельности университета может рассматриваться с двух позиций: внутренней и внешней. Внутренняя – обеспечение собственно учебного процесса в дистанционном формате, т. е. дистанционная занятость профессорско-преподавательского состава и работников, администрации учебного заведения. Внешняя – оказание учащимся различных групп образовательных услуг в соответствии с актуальными потребностями глобального и локального (регионального) рынков труда (осуществление базового учебного процесса, функционирование системы дополнительного образования, переобучения и повышения квалификации).

10. Деятельность региональных университетов целесообразно оценивать как вектор инновационного регионального развития. Подготовка работников к дистанционной занятости осуществляется при участии региональных бизнес-партнеров с учетом соответствующих технологий, требований и перспектив развития рынка дистанционного труда. Системный подход к организации процесса обучения и переобучения работников с учетом мнения участников этого процесса позволит получить оптимальный результат.

Конфликт интересов

Автор декларирует отсутствие явных и потенциальных конфликтов интересов, связанных с публикацией настоящей статьи.

Библиографический список

1. Давыдова Т. Е. Специфика организации образовательного процесса в университете в нестандартных условиях // Организатор производства. 2020. Т. 28, № 2. С. 99–109. DOI: 10.25987/VSTU.2020.92.97.009.
2. Дашкова Е. С., Звягинцева В. Е. Дистанционная занятость: оценка и направления регулирования // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2020. № 1. С. 83–88. DOI: 10.17308/econ.2020.1/2758.
3. Денисенко М. Б., Варшавская Е. Я. Продолжительность трудовой жизни в России // Экономический журнал ВШЭ. 2017. Т. 21, № 4. С. 592–622.
4. Дятлов С. А., Доброхотов М. А. Формы реализации человеческого капитала в цифровой экономике // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2018. № 4 (112). С. 25–28.
5. Захарова И. В. Конкурентоспособность региональных вузов: учет мнений потребителей // Вестник университета. 2019. № 11. С. 168–175. DOI: 10.26425/1816-4277-2019-11-168-175.
6. Конобевцев Ф. Д., Лаас Н. И., Гурова Е. В., Романова И. А. Удаленная работа: технологии и опыт организации // Вестник университета. 2019. № 7. С. 9–17. DOI: 10.26425/1816-4277-2019-7-9-17.
7. Красильников О. Ю. Фриланс на российском рынке труда // Профессиональная ориентация. 2018. № 2.
8. Русакова Т. Б. Сущность и направления развития виртуального рынка труда в Российской Федерации // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2019. № 5 (12). С. 44–57. DOI: 10.18721/JE.12504.
9. Симченко Н. А., Волошин А. И., Романюк Е. В. Теоретические аспекты нестандартных форм занятости на рынке труда в современных экономических условиях // Kant. 2018. № 2 (27).
10. Соргнер А. Автоматизация рабочих мест: угроза занятости или источник предпринимательских возможностей? // Foresight and STI Governance. 2017. Т. 11, № 3. С. 37–48.
11. Тонких Н. В., Камарова Т. А. Дистанционная занятость в социально-экономическом развитии региональных систем // Профессиональное образование и рынок труда. 2014. № 8. С. 26–29.
12. Федченко А., Дорохова Н., Дашкова Е. Гибкая занятость: глобальный, российский и региональный аспекты // Мировая экономика и международные отношения. 2018. № 1 (62). С. 16–24. DOI: 10.20542/0131-2227-2018-62-1-16-24
13. Харченко В. С. Фриланс, е-ланс, аутстаффинг, аутсорсинг, ко-воркинг – осваивая новый словарь занятости // Вопросы структуризации экономики. 2010. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/frilans-e-lans-autstaffing-outsorsing-ko-working-osvaivaya-no-vyuy-slovar-zanyatosti>.
14. Черных Н. В. Влияние нетипичных форм занятости на теоретические представления о трудовом отношении // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 8 (105). С. 108–117. DOI: 10.17803/1994-1471.2019.105.8.108-117.
15. Щербакова Л. Н., Евдокимова Е. К., Савинцева С. А. «Человек информационный» как новый субъект цифровой экономики // Fundamental Research. 2019. № 11. С. 202–206.
16. Autor D. H., Dorn D. The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market // American Economic Review. 2013. Vol. 103, no. 5. P. 1553–1597.
17. Bradley A., Quigley M., Bailey K. How well are students engaging with the careers services at university? // Studies in Higher Education. 2019. DOI: 10.1080/03075079.2019.1647416.
18. Bremner P. A. M. The gap between degree outcomes and employability skills // 15th Enhancement Conference, Evaluation, Evidence and Enhancement: Inspiring Staff and Students, Jun. 2018. Glasgow, UK.
19. Calvo J. C. A., García G. M. The influence of psychological capital on graduates' perception of employability: the mediating role of employability skills // Higher Education Research & Development. 2020. DOI: 10.1080/07294360.2020.1738350.
20. Chen B., Liu T., Wang Y. Volatile Fragility: New Employment Forms and Disrupted Employment Protection in The New Economy // International Journal of Environmental Research and Public Health. 2020. Vol. 17, no. 5. P. 1531. DOI: 10.3390/ijerph17051531.
21. Chetty K., Aneja U., Mishra V., Gcora N., Josie J. Bridging the digital divide in the G20: skills for the new age // Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal. 2018. Vol. 24. P. 1–20. DOI: 10.5018/economics-ejournal.ja.2018-24.
22. Dutta J., Mitra A., Zaman S., Mitra A. Lockdown and Beyond: Impact of COVID-19 pandemic on global employment sector with special reference to India // NUJS Journal of Regulatory Studies, Special Edition. 2020. P. 1–4.
23. Fowkes L., Li J. Designing A Remote Employment Program: Lessons From the Past and a Proposal for the Future // Journal of Australian Political Economy. 2018. No. 82. P. 57–83.
24. Jackson E. A. Informal Employment // Decent Work and Economic Growth. Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals / Leal Filho W., Azul A., Brandli L., Özuyar P., Wall T. (eds). Springer, Cham, 2020.
25. Smith E. Employability Skills // International Encyclopedia of Education. Elsevier. 2010. P. 368–375.
26. Safiullin A. R., Moiseeva O. A. Digital Inequality: Russia and other countries in the Fourth industrial

revolution // St. Petersburg State Polytechnical University Journal. Economics. 2019. Vol. 12, no. 6. P. 26–37. DOI: 10.18721/JE.12602.

27. Sarfraz I., Rajendran D., Hewege C., Mohan M. D. An exploration of global employability skills: a systematic research review // Int. J. Work Organisation

and Emotion. 2018. Vol. 9, no. 1. P. 63–88. DOI: 10.1504/IJWOE.2018.10012435.

28. Staines Z. Ground-Level Impacts of Remote Employment Policy: Social Disadvantage Under the Community Development Programme // Journal of Australian Political Economy. 2018. No. 82. P. 107–132.

Давыдова Татьяна Евгеньевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры цифровой и отраслевой экономики, Воронежский государственный технический университет, Воронеж, Российская Федерация

E-mail: tedav@rambler.ru

ORCID ID: 0000-0001-7091-5028

Поступила в редакцию 03.04.2021

Подписана в печать 01.06.2021

Distance employment: realities and prospects based on the example of a regional university

T. E. Davydova¹✉

¹ Voronezh State Technical University, 14 Moskovsky Avenue, 394026 Voronezh, Russian Federation

Cite as: Davydova, T. E. (2021) Distance employment: realities and prospects based on the example of a regional university. *Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management*. 2, 60–73. (In Russ., abstract in Eng.). DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2021.2/3458>

Subject. The article studies distance employment as an enforced solution during the period of self-isolation and as a prospective natural development of the virtual labour market. The study focuses on the university's activities concerning the training and retraining of highly qualified specialists with due account of the regional specific character of such activities.

Objectives. To study the approaches to the study of categories, forms, characteristics, and the scope of distant employment in the context of the forced transition to it. To identify the distinctive features of training and employing workers with due account of university activities in the corresponding conditions. To determine the areas of activities of a regional university with a focus on the requirements of the distance labour market.

Methods. The authors conducted a system analysis of the theoretical and practical aspects of distance employment with due consideration of factors that determine the prospects of its implementation in the future. The study used the results of opinion polls concerning the qualitative and quantitative parameters of distance employment.

Results. Expert opinions about distance education and employment were structured and analysed. The authors determined the expectations, realities, and prospects of distance activities conducted by educational institutions. It was found that the possibility and the quality of distance employment largely depend on skills demanded by the labour market and developed by workers as a result of their participation in the activities of a system of specialised structural subdivisions at a regional university. The article provides an example of organising such a system at Voronezh State Technical University.

Conclusions. Workers who were forced to switch to distance employment are dominated by specialists with a university degree who belong to the “digital” generation. There is a positive dynamic in the transition from regional distance employment to global. For a number of positions, employers see a tangible benefit of introducing distance employment. Therefore, in the future, this format will be used extensively. Experts characterised favourably the opportunity for specialists and participants of the system of education to practice their digital skills and the extensive development of digital professions. Among the negative outcomes they mentioned are possible physiological, social, and psychological consequences of the transition to distance employment and education. They warned that human resources, traditions, and specific features of the activities of regional universities can become secondary. In general, the activities of regional universities should be assessed as a vector for innovative regional development.

Key words: distance format, employment, education, region, university, digitalisation.

Conflict of Interest

The authors declare the absence of obvious and potential conflicts of interest related to the publication of this article.

References

1. Davydova, T. E. (2020) The specifics of the organization of the educational process at the university in non-standard conditions. *Production organizer*. 28(2), 99-109, doi: 10.25987 / VSTU.2020.92.97.009. (In Russian)
2. Dashkova, E. S. & Zvyagintseva, V. E. (2020) Distance employment: assessment and directions

- of regulation. *Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management*. 1, 83–88, doi: 10.17308 / econ.2020.1 / 2758. (In Russian)
3. Denisenko, M. B., Varshavskaya & E. Ya. (2017) Working life expectancy in Russia. *HSE Economic Journal*. 21(4), 592–622. (In Russian)
4. Dyatlov, S. A. & Dobrokhotov, M. A. (2018) Forms of implementation of human capital in the digital economy. *Izvestia Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*. 112(4), 25–28. (In Russian)
5. Zakharova, I. V. (2019) Competitiveness of regional universities: taking into account the opinions of consumers. *Vestnik Universiteta*. (11), 168–175, doi: 10.26425 / 1816-4277-2019-11-168-175. (In Russian)
6. Konobevtsev, F. D., Laas, N. I., Gurova, E. V. & Romanova, I. A. (2019) Remote work: technologies and organization experience. *Vestnik Universiteta*. (7), 9–17, doi: 10.26425 / 1816-4277-2019-7-9-17. (In Russian)
7. Krasilnikov, O. Yu. (2018) Freelance on the Russian labor market. *Professional'naya oriyentatsiya*. (2). (In Russian)
8. Rusakova, T. B. (2019) The essence and directions of development of the virtual labor market in the Russian Federation. *St. Petersburg State Polytechnical University Journal. Economics*. 12(5), 44–57, doi: 10.18721 / JE.12504. (In Russian)
9. Simchenko, N. A., Voloshin, A. I. & Romanyuk, E. V. (2018) Theoretical aspects of non-standard forms of employment in the labor market in modern economic conditions. *Kant*. 27(2). (In Russian)
10. Sorgner, A. (2017) Workplace automation: a threat to employment or a source of entrepreneurial opportunity? *Foresight and STI Governance*. 11(3), 37–48. (In Russian)
11. Tonkikh, N. V. & Kamarova, T. A. (2014) Distantionnaya zanyatost' v sotsial'no-ekonomicheskom razvitii regional'nykh sistem [Distance employment in the socio-economic development of regional systems]. *Professional'noye obrazovaniye i rynek truda*. (8), 26–29. (In Russian)
12. Fedchenko, A., Dorokhova, N. & Dashkova, E. (2018) Flexible employment: global, Russian and regional aspects. *World Economy and International Relations*. 62(1), 16–24, doi: 10.20542 / 0131-2227-2018-62-1-16-24. (In Russian)
13. Kharchenko, V. S. (2010) Frilans, e-lans, aut-staffing, outsorsing, ko-vorking - osvvaivaya novyy slovar' zanyatosti [Freelance, e-lance, outstaffing, outsourcing, co-working - mastering the new vocabulary of employment]. *Voprosy strukturizatsii ekonomiki*. (2). (In Russian)
14. Chernykh, N. V. (2019) The influence of atypical forms of employment on theoretical ideas about labor relations. *Actual problems of Russian law*. 105(8), 108–117, doi: 10.17803 / 1994-1471.2019.105.8.108-117. (In Russian)
15. Shcherbakova, L. N., Evdokimova & E. K., Savintseva, S. A. (2019) “Informational Man” as a New Subject of the Digital Economy. *Fundamental Research*. (11), 202–206. (In Russian)
16. Autor, D. H. & Dorn, D. (2013) The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market. *American Economic Review*. 103(5), 1553–1597.
17. Bradley, A., Quigley, M. & Bailey, K. (2019) How well are students engaging with the careers services at university? *Studies in Higher Education*, doi: 10.1080/03075079.2019.1647416.
18. Bremner, P. A. M. (2018) The gap between degree outcomes and employability skills. *15th Enhancement Conference, Evaluation, Evidence and Enhancement: Inspiring Staff and Students*, Jun. 2018. Glasgow, UK.
19. Calvo, J. C. A. & García, G. M. (2020) The influence of psychological capital on graduates' perception of employability: the mediating role of employability skills. *Higher Education Research & Development*, doi: 10.1080/07294360.2020.1738350.
20. Chen, B., Liu, T. & Wang, Y. (2020). Volatile Fragility: New Employment Forms and Disrupted Employment Protection in The New Economy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 17(5), 1531, doi: 10.3390/ijerph17051531
21. Chetty, K., Aneja, U., Mishra, V., Gcora, N., Josie, J. (2018). Bridging the digital divide in the G20: skills for the new age. *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*. 12 (24), 1–20, doi: 10.5018/economics-ejournal.ja.2018-24.
22. Dutta, J., Mitra, A., Zaman, S. & Mitra, A. (2020) Lockdown and Beyond: Impact of COVID-19 pandemic on global employment sector with special reference to India. *NUJS Journal of Regulatory Studies*, Special Edition, April 2020. P. 1-4
23. Fowkes, L. & Li, J. (2018) Designing A Remote Employment Program: Lessons From the Past and a Proposal for the Future. *Journal of Australian Political Economy*. 82, 57–83.
24. Jackson, E. A. (2020) Informal Employment. In: Leal Filho W., Azul A., Brandli L., Özuyar P. & Wall T. (eds) *Decent Work and Economic Growth. Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals*. Springer, Cham, 2020.
25. Smith, E. (2010) Employability Skills. *International Encyclopedia of Education*. Elsevier. P. 368–375.
26. Safiullin, A. R. & Moiseeva, O. A. (2019) Digital Inequality: Russia and other countries in the Fourth industrial revolution. *St. Petersburg State Polytechnical University Journal. Economics*. 12 (6), 26–37, doi: 10.18721/JE.12602.

27. Sarfraz, I., Rajendran, D., Hewege, C., Mohan, M.D. (2018) An exploration of global employability skills: a systematic research review. *Int. J. Work Organisation and Emotion*. 9(1), 63–88, doi: 10.1504/IJWOE.2018.10012435.

28. Staines, Z. (2018) Ground-Level Impacts of Remote Employment Policy: Social Disadvantage Under the Community Development Programme. *Journal of Australian Political Economy*. 82, 107-32.

Tatiana E. Davydova, Cand. Sci. (Econ.),
Assoc. Prof., Department of Digital and Industrial
Economics, Voronezh State Technical University,
Voronezh, Russian Federation
E-mail: tedav@rambler.ru
ORCID ID: 0000-0001-7091-5028

Received 03.04.2021
Accepted 01.06.2021