

Удалённый формат работы как фактор, усиливающий неравенство между кадровым ядром и периферией в организации

Научный руководитель – Маркеева Анна Валерьевна

Осипова Кристина Александровна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра современной социологии, Москва, Россия

E-mail: o.christina@mail.ru

Пандемия COVID-19 значительно повлияла на все сферы жизни современного общества. Особенно сильное влияние пандемия оказала на экономику и сферу труда. Пандемия способствовала и сформировала новые негативные эффекты. Эпидемиологическая ситуация во всем мире стала причиной принятия мер обязательного социального дистанцирования. В последствие этого многие компании были вынуждены переводить сотрудников на работу в удаленном формате, чаще всего на работу из дома или так называемый «домашний офис».

При этом существовавшее деление сотрудников организации на «кадровое» ядро и «кадровую периферию» в условиях удаленной работы приобретает новый характер. Изначально, такое разделение предполагает деление по условиям контракта с работодателем - к ядру организации относят работников, с которыми заключается бессрочный трудовой контракт, а сотрудники, с которыми заключаются временные контракты, представляют собой кадровую периферию. Работники, относящиеся к периферии чаще всего, имеют более низкий уровень образования и квалификации, получают более низкую заработную плату, имеют право на небольшое количество льгот, предоставляемых работодателем или вообще ими не обладают, а также ограничены в мобильности [1]. Таким образом, по сравнению с работниками, занятыми полный рабочий день, периферийные сотрудники становятся прекариатом, поскольку для них характерны: неустойчивое социальное положение, статусный диссонанс, слабая социальная защищённость, отсутствие многих социальных гарантий, нестабильный доход и депрофессионализация [2].

В ходе исследования были выявлены самые распространенные проблемы, с которыми столкнулись сотрудники в период пандемии, для последующего соотнесения с положением сотрудника в системе центр-периферия. Результаты исследования, на наш взгляд, будут востребованы, прежде всего, самими организациями, поскольку на их основе будет возможна корректировка кадровой политики, направленная на снижение уровня неравенства между выделенными группами, что в целом будет способствовать эффективному развитию компаний. Также результаты могут быть использованы государственными органами для осуществления политики контроля организаций, использующих удалённый формат работы для своевременного принятия норм поддержки и защиты работников. Также данные исследования могут быть использованы для корректировки существующих программ поддержки и расширения занятости определенных социально-демографических групп (например, программ, реализуемых в рамках национальных проектов "Демография", "Повышение производительности труда" и т.д.). Результаты исследования также представляют интерес для самих работников, так как могут быть учтены ими при формировании стратегии профессионального развития.

Источники и литература

- 1) Evans, Linda Carol, "An examination of the expectations between core and peripheral workers " (1996). Retrospective Theses and Dissertations.
- 2) Тощенко, Жан Терентьевич. Прекариат — новый социальный класс // Социологические исследования : журн.. — 2015. — № 6. — С. 3–15
- 3) Спецпроект НАФИ «Влияние коронавируса на бизнес». Часть 2 «Человеческий капитал: сокращения персонала и удаленный формат работы» / Доступно по ссылке: <https://nafi.ru/projects/predprinimatelstvo/rossiyskiybiznes-i-koronavirus-vtoraya-c-hast-chelovecheskiy-kapitalsokrashcheniya-personala-i-udal/>
- 4) Ipsos . The COVID-19 pandemic’s impact on workers’ lives 28-country Ipsos survey for The World Economic Forum December 2020 For more information, go to <https://www.ipsos.com/en/covid-19-pandemics-impact-workers-lives>
- 5) Лямин Геннадий Валерьевич Сегментный подход к кадровому ядру организации // Baikal Research Journal. 2016. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/segmentnyy-podhod-k-kadrovomu-yadru-organizatsii> (дата обращения: 21.02.2021)