

## СИСТЕМАТИЗАЦИЯ И РАНЖИРОВАНИЕ ПЕРЕЧНЯ ТИПИЧНО «ЖЕНСКИХ» ПРОФЕССИЙ В СЕГМЕНТЕ УДАЛЕННОЙ (ДИСТАНЦИОННОЙ) ЗАНЯТОСТИ ПО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ И г. ЕКАТЕРИНБУРГУ

Т.А. Камарова

Уральский государственный экономический университет (Екатеринбург, Россия)

### Информация о статье

Дата поступления  
30 августа 2019 г.

Дата принятия в печать  
1 октября 2019 г.

### Тип статьи

Исследовательская статья

### Ключевые слова

Дистанционная (удаленная)  
занятость, женская занятость,  
профессия, вакансия, резюме,  
рынок труда

Исследование выполнено при поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-010-00774 Исследование влияния развития дистанционной женской занятости на институт родительства.

**Аннотация.** Рассмотрены банк вакансий и резюме на соискание удаленной (дистанционной) занятости. Цель работы заключается в проведении сопоставительного анализа спроса и предложения в сегменте удаленной работы на рынке труда в динамике за 2014–2018 гг. Эмпирической базой послужили отчеты службы аналитики HeadHunter о количестве вакансий и резюме, в том числе по поиску удаленной работы за 2014–2018 гг. по Свердловской области и г. Екатеринбургу. Итоги анализа статистической информации позволили сделать вывод о том, что интерес к удаленной занятости растет с каждым годом как со стороны работодателей, так и со стороны соискателей. При этом уровень спроса превышает уровень предложения данной формы работы в несколько раз. Резюме по поиску удаленной занятости проанализированы в гендерном аспекте. По результатам исследования были выявлены типично «женские» профессии удаленной (дистанционной) занятости, также представлено ранжирование их перечня по Свердловской области и г. Екатеринбургу. Гендерный анализ резюме по группам профессий позволил выявить предпочтения по профессиональным областям у женщин. Раскрыты основные достоинства удаленной (дистанционной) занятости, в том числе в разрезе профессиональных групп и региона, что может явиться предпосылкой дальнейшего ее эффективного развития. Результаты исследования обладают практической значимостью и могут быть использованы при разработке программ по регулированию удаленной (дистанционной) женской занятости как на региональном, так и на местном уровнях.

## SYSTEMATIZATION AND RANKING OF THE LIST OF TYPICAL "FEMALE" PROFESSIONS IN THE SEGMENT OF REMOTE EMPLOYMENT IN THE SVERDLOVSK REGION AND THE CITY OF YEKATERINBURG

T.A. Kamarova

Ural State University of Economics (Yekaterinburg, Russia)

### Article info

Received  
August 30, 2019

Accepted  
October 1, 2019

### Type paper

Research paper

### Keywords

Remote employment, women's  
employment, profession, va-  
cancy, resume, labor market

**Abstract.** The article deals with the job bank and resume for remote (remote) employment. The aim of this work is to conduct a comparative analysis of supply and demand in the segment of remote work in the labor market in dynamics for 2014-2018 empirical base for the report analytics "HeadHunter" on the number of vacancies and summary, including the search for remote work for 2014-2018 in the Sverdlovsk region and Yekaterinburg. The results of the analysis of statistical information led to the conclusion that the interest in remote employment is growing every year, both from employers and from job seekers. At the same time, the level of demand exceeds the level of supply of this form of work several times. The author analyzed the summary of the search for remote employment in the gender aspect. According to the results of the study were identified typically "female" profession remote (remote) employment, also presented the ranking of their list in the Sverdlovsk region and Yekaterinburg. Gender analysis summary by group of professions allowed to reveal the preferences of professional fields for women. The main advantages of remote (remote) employment, including in the context of occupational groups and the region, which may be prerequisites for its further effective development, are revealed. The results of the study are of practical significance and can be used in the development of programs to regulate remote (remote) women's employment, both at the regional and local levels.

**Acknowledgements.** The study was carried out with the support of the Russian Foundation for Basic Research in the framework of the research project No. 18-010-00774 Study of the impact of the development of women's distance employment on the institution of parenthood.

**1. Введение.** Актуальность работы определяет тот факт, что в современном экономическом обществе происходят глобальные изменения, наблюдается «трансформация» занятости на рынке труда, распространяются новые альтернативные формы работы, такие как дистанционная занятость (интеллектуальная дистанционная занятость, интернет-занятость, фриланс и пр.). В нашей стране дистанционный формат работы хотя появился значительно позже, чем в зарубежных странах, тем не менее уже получил широкое распространение. Результаты эмпирических исследований, проводимых учеными, говорят о том, что удаленная (дистанционная) занятость имеет свои преимущества и особо привлекательна для женщин.

Целью настоящей работы является изучение распространения удаленной (дистанционной) занятости на рынке труда и выявление структуры типично «женских» профессий.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих исследовательских задач:

– проведение анализа и сопоставления спроса и предложения удаленной (дистанционной) занятости в отраслевом разрезе;

– определение основных преимуществ работы в удаленном формате;

– определение специфики женской занятости на рынке труда, выявление доли женских резюме из общего спроса по поиску работы с удаленными рабочими местами;

– систематизирование и проведение ранжирования «типично женских» вакансий с удаленной (дистанционной) занятостью.

Практическая значимость настоящего исследования состоит в том, что описанные результаты и выявленные особенности дистанционной женской занятости позволят адаптировать государственные инструменты управления к современным трендам экономики, что будет способствовать дальнейшему распространению удаленной женской занятости. Регулирование сегмента дистанционной занятости также будет способствовать решению многих проблем, связанных с практикой применения работы на дистанции.

**2. Обзор литературы.** В настоящее время дистанционная занятость в гендерном разрезе практически не исследована. Можно выделить ряд отечественных и зарубежных ученых, работы которых посвящены изучению удален-

ной (дистанционной) занятости по вопросам ее сущности, распространения, практического применения, форм и пр. Их можно объединить по отдельным направлениям изучения теоретических вопросов и исследований в области дистанционной занятости.

Дистанционная занятость является одной из форм нестандартной занятости, которая в настоящее время широко распространяется в нашей стране в связи с глобальными изменениями во всех сферах жизнедеятельности. Таким образом, можно выделить исследования, косвенно относящиеся к предмету настоящей работы. Например, вопросам классификации нестандартных форм занятости посвящены работы таких ученых, как В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, Б.А. Мусаева, Е.В. Ванкевич, О.В. Зайцевой, В.Ф. Потуданской и др. [1–5]. В их трудах систематизированы понятия нестандартных форм занятости; выявлена структура, достоинства и недостатки; раскрыты предпосылки появления и возможные перспективы развития данных форм занятости; исследуются масштабы применения отдельных форм нестандартной занятости в структуре профессиональных областей.

Переходя от общего к частному, можно выделить исследования, которые раскрывают причины возникновения дистанционной занятости как современного явления рынка труда. Так, работы О.Н. Алхименковой, В.Н. Гебриалая, А.И. Мерко, Т.М. Хусянова [6–9] посвящены понятийному аппарату дистанционной занятости, предпосылкам ее развития и распространения в нашей стране. В России данная форма занятости появилась в конце XX – начале XXI в. – гораздо позднее, чем в зарубежных странах, где дистанционная занятость начала применяться с начала 1970-х гг. Родоначальником и «пионером» такой формы считается американский ученый Джон Ниллес, который ввел в оборот новый термин *telework* (телеработа), именно он предположил, что сотрудники могут выполнять работу дистанционно, не находясь физически на стационарном рабочем месте на территории работодателя, используя средства коммуникации для связи (в то время – в основном телефон). Новая форма трудовых отношений в виде дистанционного взаимодействия получила широкое распространение на Западе, во-первых, за счет развития сети Интернет, во-вторых, поддержки удаленной работы на законодательном уровне.

Зарубежные ученые также изучают нестандартную занятость в правовом аспекте, исследуя вопрос пенсионного регулирования для работников с нестандартной занятостью [10]. Также в трудах зарубежных ученых отражены гендерные аспекты нестандартной занятости и выявлены наиболее предпочтительные профессии для такой формы занятости. В нашей стране дистанционная занятость появилась значительно позже – с применением информационно-коммуникативных технологий в трудовой деятельности, сделавших возможным развитие удаленной работы в определенных профессиях [11]. В ряде работ российских ученых [7–8; 12] исследуется практика применения дистанционной работы по профобластям в целом. Работы В.М. Володина и А.О. и В.А. Скворцовых [13] посвящены перспективам развития дистанционной занятости по секторам и отраслям экономики.

В работах М.Г. Беляевой, В. Степанова, В.М. Трегубовой и др. отражено изучение правовых аспектов применения дистанционной занятости [14–18].

В своих трудах Г.Н. Литвиненко, А.П. и Е.Ф. Прокушевы исследуют современное состояние рынка труда и перспективы развития дистанционной занятости, а также изучают дистанционную форму как одну из прогрессивных с точки зрения организации труда [19–21]. Зарубежные ученые исследуют особенности организации труда на онлайн-платформах, механизм контроля, а также негативные стороны удаленной работы и возможные пути их решения (см., напр.: [22]).

Отечественные и зарубежные ученые дистанционную занятость рассматривают и как перспективную занятость для трудового ресурса с ограниченными возможностями к трудовой деятельности [23; 24]. В отдельных работах изучают стратегию управления дистанционной формы занятости, а также пути решения проблемы баланса между работой и личной жизнью [25; 26].

Интересна и проблема гендерных аспектов дистанционной работы, которой посвящены отдельные исследования таких ученых, как И.А. Кулькова, О.А. Козлова [27; 28]. Можно выделить и работы, посвященные исследованию дистанционной женской занятости. Отношения женщин к социально-экономическим условиям дистанционной занятости, изучение вопросов воздействия дистанционной занятости на выполнения родительских функций ис-

следуется в работах [29–33]. Группой уральских ученых в коллективной монографии приведены результаты исследования дистанционной женской занятости по вопросам ее особенностей, распространения, проблем и возможностей применения [31]. А.В. Бабинцева описывает критерии эффективности дистанционной женской занятости [34].

Теоретический обзор научных исследований показал, что гендерные аспекты дистанционной занятости мало изучены, а сегмент удаленной женской работы в разрезе профессиональных областей не изучен вообще. Всё вышесказанное подтверждает актуальность и новизну данного исследования.

### 3. Гипотезы и методы исследования.

Опубликованные работы по исследованию дистанционной женской занятости дают представление о положительной практике ее применения. Удаленная работа позволяет женщинам регулировать график работы, балансируя рабочее и личное время для семейных обязанностей. Всё это может способствовать дальнейшему развитию данной формы занятости.

Таким образом, в ходе настоящего исследования автором были выдвинуты следующие рабочие гипотезы: удаленная (дистанционная) занятость распространена на рынке труда и имеет тенденцию в своем развитии как формы занятости, привлекательной и для работодателей, и для работников, причем спрос превышает аналогичные предложения; структура исследуемой женской и мужской занятости неравномерна, отличаются друг от друга величинами доли в профобластях; также можно выделить наиболее типичные «женские» профессии в сегменте удаленной работы.

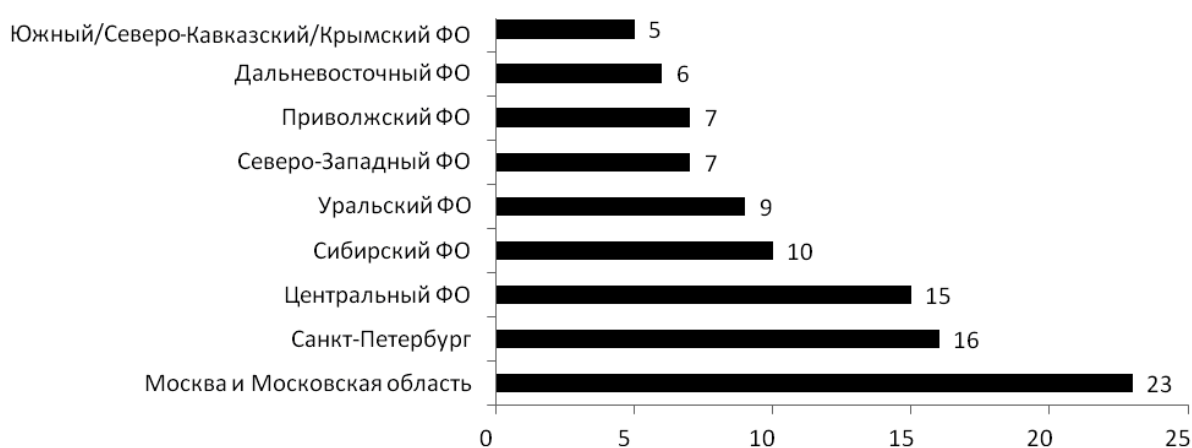
В исследовательской работе были применены метод статистической обработки информации и сопоставительный анализ. Информационной базой послужили отчеты службы аналитики *HeadHunter*, генеральная совокупность представлена количеством вакансий и резюме по профобластям, в том числе отдельно количество спроса и предложений с указанием графика работы «удаленная» за 2014–2018 гг. по Свердловской области и г. Екатеринбургу. Целью анализа было определено выявление структуры дистанционной занятости с наиболее предпочитаемой среди женщин на исследуемой территории.

**4. Результаты исследования.** Привлекательность дистанционной занятости среди работников и работодателей подтверждается ре-

зультатами исследования, проводимого международной рекрутинговой компанией *Hays*, специализирующейся на подборе постоянного и временного персонала. Так, в интернет-опросе 2017 г. приняли участие 2 736 респондентов, из них работодатели – 903 чел. (33 %), сотрудники (рассматривающие в перспективе дистанционную занятость) – 1 040 (38 %), сотрудники удаленной занятости – 793 чел. (29 %)¹.

На рисунке представлена оценка работодателями перспектив развития рынка удален-

ной занятости в России по регионам, автор учел и состояние основных причин распространения дистанционной занятости. Москва с Московской областью и Санкт-Петербург выделены из состава Центрального и Северо-Западного федеральных округов соответственно и представлены отдельно. В табл. 1 приведена оценка работодателями возможных причин, влияющих на расширение практики применения дистанционной (удаленной) занятости.



*Ранжирование регионов с точки зрения наличия кадров, перспективных для развития удаленной (дистанционной) работы, % (сост. по данным исследования Hays и Comunica)*

*Ranking of regions in terms of availability of personnel, promising for the development of remote work, % (compiled according to a study by Hays and Comunica)*

Таблица 1. Предпосылки развития дистанционной занятости в регионах, %

Table 1. Prerequisites for the development of remote employment in the regions, %

Регион	Факторы развития		
	Высокий уровень образования, подготовки кадров, развития технологий	Невысокий уровень заработной платы и жизни населения	Часовой пояс региона
Санкт-Петербург	80	5	10
Москва, Московская область	79	4	9
Центральный ФО	67	19	13
Северо-Западный ФО	61	29	9
Дальневосточный ФО	59	35	6
Приволжский ФО	55	38	7
Сибирский ФО	55	40	5
Уральский ФО	48	44	8
Южный ФО, Северо-Кавказский ФО, Крымский ФО	36	59	5

*Примечание.* Сост. по данным исследования Hays и Comunica.

Еще одной предпосылкой, которая может способствовать развитию удаленной (дистанционной) занятости, называют автодорожные «пробки». Так, работодатели оценили эту при-

чину для г. Москвы и Московской области в 8 %, для г. Санкт-Петербурга – в 5 %, в Центральном и Северо-Западном федеральных округах – в 1 %.

В своих предыдущих работах мы проводили исследования по выявлению основных преимуществ и возможностей практики применения дистанционной занятости на основе результатов опроса службы исследований *HeadHunter* с целью выявления отношений к удаленной работе [35; 36]. В опросе с 25 декабря 2018 г. по 13 января 2019 г. приняли участие 3 693 российских соискателя. Так, работники (75,84 % от всех респондентов) очень высоко отмечали такое преимущество удаленной работы, как экономия времени и средств на дорогу, что особенно актуально в крупных городах. Еще одним из основных достоинств, по мнению респондентов (63,46 %), была возможность работать из другого региона, страны. Таким образом, наблюдается возрастающий интерес к дистанционной работе, который связан с возможностями, достоинствами и преимуществами такой формы занятости, в ближайшее время это может послужить перспективами раз-

вития дистанционной занятости практически во всех регионах страны.

Из табл. 1 видно, что по оценкам работодателей Уральский регион входит в топ-5 перспективных регионов для развития дистанционной занятости, имея все предпосылки для дальнейшего развития.

Далее рассмотрим результаты анализа вакансий и резюме по Свердловской области и г. Екатеринбургу на соискание удаленной (дистанционной) занятости. В ходе анализа банка вакансий по Свердловской области и г. Екатеринбургу из общего количества вакансий (табл. 2) была выявлена доля поиска работников с графиком работы «удаленная». Отметим, что данные представлены только по топ-10 профобластей в каждом году за исключением информации, не попавшей в эту категорию. Еще важным было то, что одно и то же резюме или вакансия могут быть размещены в нескольких профобластях, а это приводит к двойному счету.

Таблица 2. Структура удаленных (дистанционных) вакансий по профобластям в Свердловской области (СО) и г. Екатеринбурге (Е) за 2014–2018 гг., %

Table 2. Structure of remote vacancies in professional areas in Sverdlovsk region (CO) and Yekaterinburg (E) for 2014-2018, %

Профессиональная область	2018		2017		2016		2015		2014	
	СО	Е	СО	Е	СО	Е	СО	Е	СО	Е
Начало карьеры	15,52	14,08	15,18	13,41	14,02	15,16	18,49	15,61	21,61	17,9
Продажи	26,34	23,99	31,01	26,38	24,89	25,92	29,02	31,26	26,96	25,67
IT, телеком	14,23	19,32	6,11	19,43	8,59	16,71	9,65	16,47	8,78	15,74
Административный персонал	12,26	8,24	6,36	6,77	7,31	5,64	3,83	5,66	3,42	6,71
Маркетинг	8,21	9,54	3,93	10,23	7,52	9,76	14,93	13,17	13,23	11,67
Банки	0,89	4,32	26,29	4,19	23,48	4,79	12,43	4,37	16,03	5,3
Наука, образование	4,48	5,38	–	6,18	4,56	10,36	2,81	4,63	2,61	5,12
Медицина	–	3,94	1,99	5,09	–	4,71	–	–	1,96	4,25
Строительство	5,42	5,41	–	4,75	2,94	4,04	–	3,01	2,67	3,91
Транспорт	8,16	5,78	–	3,57	–	2,91	–	–	–	–
Управление персоналом	–	–	1,97	–	3,46	–	–	–	2,73	3,73
Страхование	–	–	4,91	–	3,23	–	3,69	–	–	–
Рабочий персонал	4,49	–	–	–	–	–	2,48	3,14	–	–
Консультирование	–	–	2,25	–	–	–	2,67	–	–	–
Искусство, медиа	–	–	–	–	–	–	–	2,68	–	–

Примечание. Сост. на основе отчетности службы аналитики *HeadHunter*.

По данным табл. 2 можно отметить интерес по первым шести профессиональным отраслям за весь период исследования: начальный этап карьеры, продажа, IT и телеком, административный персонал, маркетинг, банки. Неравномерные доли вакансий в 2014–2018 гг.

как по Свердловской области в целом, так и по г. Екатеринбургу наблюдаются среди предложений по продажам, для начинающих свою карьеру, в банковской сфере, в маркетинге. Вакансии для IT и телеком имеют тенденцию к постепенному увеличению за весь рассматриваемый период.

мый период, это связано с расширением использования Интернета во всех сферах жизнедеятельности человека, применения информационных компьютерных технологий во многих профессиональных трудовых бизнес-процессах. В г. Екатеринбурге эта доля вакансий превышает аналогичную по Свердловской области практически в 2 раза, что связано с неравномерным развитием и применением Интернета, а также с тем, что заказчиками удаленной работы зачастую являются высокотехно-

логичные компании с налаженной автоматизацией (по оценке эксперта одной из крупных кадровых компаний г. Екатеринбурга). Обратим внимание, что нами были рассмотрены резюме и вакансии только по топ-10 профессий (на основе данных Службы аналитики *HeadHunter*). Анализ общего количества поданных резюме на соискание удаленной (дистанционной) занятости по профессиональным областям с 2014 по 2018 г. выявил следующую структуру удаленной работы (табл. 3).

Таблица 3. Структура удаленных (дистанционных) резюме по профобластям в Свердловской области (СО) и г. Екатеринбурге (Е) за 2014–2018 гг., %

Table 3. Structure of remote resumes in professional areas in Sverdlovsk region (CO) and Yekaterinburg (E) for 2014-2018, %

Профессиональная область	2018		2017		2016		2015		2014	
	СО	Е	СО	Е	СО	Е	СО	Е	СО	Е
Начало карьеры	35,29	34,71	36,47	36,52	39,22	38,16	39,8	38,01	43,38	41,16
Продажи	15,17	14,55	15,19	14,58	14,62	13,99	14,12	13,15	10,18	9,86
IT, телеком	11,49	12,48	10,17	11,01	9,52	10,51	8,79	9,98	8,94	9,33
Административный персонал	8,33	8,19	8,38	8,22	7,99	7,69	8,03	7,9	8,72	8,68
Маркетинг	6,63	7,29	6,78	7,14	6,43	7,19	7,43	8,17	7,12	8,1
Производство	5,66	5,34	5,31	4,78	5,37	5,23	5,39	5,46	5,27	5,16
Транспорт	5,06	4,56	4,79	4,32	4,79	4,35	4,65	4,45	4,69	3,57
Бухгалтерия	4,46	4,45	4,72	4,83	4,61	4,8	4,16	4,13	4,41	4,73
Строительство	4,13	4,27	4,16	4,07	4,27	4,45	3,98	4,36	3,91	3,55
Искусство, медиа	3,78	4,16	4,03	4,53	3,18	3,63	3,65	4,39	3,38	5,86

Примечание. Сост. на основе отчетности службы аналитики *HeadHunter*.

На основе сравнительного анализа долей предложений и спроса работы на дистанции был сделан вывод, что спрос растет быстрее предложений за 5 лет. Доли резюме с поиском удаленной (дистанционной) работы и по Свердловской области, и по г. Екатеринбургу практически совпадают по всем профобластям.

Из всех поданных резюме в Свердловской области и г. Екатеринбурге автор рассчитал долю резюме с отметкой «в поиске графика удаленной работы» отдельно по мужчинам и женщинам. Результаты сравнительного анализа представлены в табл. 4<sup>2</sup>.

Общая тенденция заинтересованности в данной форме занятости прослеживается и у мужчин, и у женщин согласно увеличению доли резюме за 5 лет. Гендерный анализ поиска дистанционной работы показывает неравномерную заинтересованность по профобластям за рассматриваемый период, из всех поданных резюме доля женщин преобладает над долей

аналогичного спроса у мужчин практически во всех профобластях.

Предпочтения у женщин на условиях удаленной занятости наблюдаются в таких профессиональных областях, как продажи, административный персонал, маркетинг, среди таких резюме более половины женских. Около 60 % женщин заинтересованы в поиске удаленной занятости на начальном этапе своей карьеры и порядка 85 % женских резюме в поисках работы бухгалтером. Также можно отметить такие «типично женские» профессии, как искусство и медиа, медицина, управление персоналом, наука и образование.

Среди мужчин наибольшая доля спроса наблюдается в такой развивающейся сфере, как IT и телеком, которая с каждым годом увеличивается и составляет около 80 %. Также мужчины чаще ищут работу в сферах строительства, транспорта и производства.

Таблица 4. Гендерная структура удаленных (дистанционных) резюме по профобластям в Свердловской области за 2014–2018 гг., %

Table 4. Gender structure of remote resumes in professional areas in Sverdlovsk region for 2014-2018, %

Профессиональная область	2018		2017		2016		2015		2014	
	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.
Начало карьеры	56,37	43,63	56,36	43,64	55,77	44,23	57,60	42,40	59,27	40,73
Продажи	55,98	44,02	58,82	41,18	56,12	43,88	62,40	37,60	67,16	32,84
IT, телеком	19,61	80,39	19,54	80,46	19,96	80,04	22,58	77,42	33,08	66,92
Административный персонал	66,98	33,03	69,41	30,59	67,96	32,04	71,22	28,78	72,64	27,36
Маркетинг	62,54	37,46	58,30	41,70	61,25	38,75	62,22	37,78	71,46	28,54
Производство	0	100	0	100	0	100	0	100	34,08	65,92
Транспорт	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100
Бухгалтерия	83,95	16,05	87,19	12,81	86,60	13,40	88,94	11,06	86,31	13,69
Строительство	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100
Искусство, медиа	60,01	39,99	62,61	37,39	59,06	40,94	58,15	41,85	66,67	33,33
Наука, образование	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0
Управление персоналом	100	0	100	0	100	0	100	0	–	–
Медицина	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0

Примечание. Сост. на основе отчетности службы аналитики HeadHunter.

На основании результатов анализа поиска удаленной работы среди женщин в табл. 4 представим структуру по профобластям «женских»

резюме Свердловской области и г. Екатеринбурга (табл. 5).

Таблица 5. Структура женских удаленных (дистанционных) резюме по профобластям в Свердловской области (СО) и г. Екатеринбурге (Е) за 2014–2018 гг., %

Table 5. Structure of women's remote resumes in professional areas in Sverdlovsk region (CO) and Yekaterinburg (E) for 2014-2018, %

Профессиональная область	2018		2017		2016		2015		2014	
	СО	Е	СО	Е	СО	Е	СО	Е	СО	Е
Бухгалтерия	83,95	82,56	87,19	85,84	86,60	85,93	88,94	88,76	86,31	85,21
Административный персонал	66,98	66,51	69,41	69,07	67,96	66,09	71,22	71,57	72,64	72,77
Начало карьеры	56,37	56,09	56,36	56,68	55,77	55,35	57,60	57,59	59,27	59,49
Продажи	55,98	52,76	58,82	55,81	56,12	52,68	62,40	58,49	67,16	64,31
Маркетинг	62,54	61,92	58,30	57,11	61,25	60,25	62,22	60,55	71,46	69,94
Искусство, медиа	60,01	60,12	62,61	63,77	59,06	60,22	58,15	57,03	66,67	66,67
IT, телеком	19,61	18,97	19,54	18,78	19,96	18,95	22,58	21,66	33,08	31,52
Наука, образование	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Управление персоналом	100	100	100	100	100	100	100	100	–	–
Медицина	100	–	100	100	100	–	100	–	100	–
Туризм, рестораны	–	100	–	–	–	–	–	–	–	100
Производство	0	0	0	0	0	0	0	0	34,08	33,17
Строительство	0	0	0	0	0	34,45	0	32,42	0	0

Примечание. Сост. на основе отчетности службы аналитики HeadHunter.

Выявленные «типично женские» профессиональные отрасли также подтверждаются одним из проведенных нами ранее исследований. На портале *Rabota.ru* в начале 2019 г. был

проведен анализ порядка 600 резюме среди женщин в поисках удаленной работы, который помог выстроить структуру удаленной занятости с наиболее часто встречающимися

профессиональными предпочтениями: бухгалтерия, оператор ПК, административный персонал, продажи, оператор *call*-центра. Можно прогнозировать в ближайшем будущем рост спроса на эти профессии и долю занятых в них.

Сравнительная структура топ-7 востребованных профессий на условиях удаленной занятости среди общего количества соискателей и женских резюме представлена в табл. 6.

Таблица 6. Сравнительная структура топ-7 общих и женских удаленных (дистанционных) резюме по профобластям в Свердловской области за 2014–2018 гг., %

Table 6. Comparative structure of the top-7 general and women's remote resumes in professional areas in the Sverdlovsk region for 2014-2018, %

Профессиональная область	2018		2017		2016		2015		2014	
	Общ.	Жен.	Общ.	Жен.	Общ.	Жен.	Общ.	Жен.	Общ.	Жен.
Начало карьеры	35,29	39,19	36,47	39,16	39,22	42,09	39,8	42,43	43,38	43,46
Продажи	15,17	16,72	15,19	17,02	14,62	15,79	14,12	16,30	10,18	11,55
IT, телеком	11,49	4,43	10,17	3,79	9,52	3,66	8,79	3,67	8,94	5,00
Административный персонал	8,33	10,99	8,38	11,07	7,99	10,46	8,03	10,59	8,72	10,70
Маркетинг	6,63	8,18	6,78	7,84	6,43	7,58	7,43	8,56	7,12	8,60
Бухгалтерия	4,46	7,38	4,72	7,53	4,61	7,99	4,16	6,85	4,41	6,44
Искусство, медиа	3,78	4,47	4,03	4,82	3,18	3,62	3,65	3,92	3,38	5,28

Примечание. Сост. на основе отчетности службы аналитики *HeadHunter*. Сумма по структурам не равна 100 %, так как представлены не все профобласти.

По результатам опроса службы исследований *HeadHunter* в 2019 г. заинтересованность женщин в удаленной работе можно объяснить выявленными возможностями при такой занятости среди респондентов: самостоятельное распределение своего рабочего вре-

мени (80,84 %), совмещение работы с учебой, уход за ребенком (45,69 %), что является очень актуальным именно для женщин. Более подробный анализ выявленных у респондентов достоинств дистанционной занятости в разрезе профобластей представлен в табл. 7.

Таблица 7. Распределение ответов респондентов из разных профессиональных областей на вопрос: «Какие вы видите плюсы в том, чтобы работать удаленно?», %

Table 7. Distribution of responses of respondents from different professional areas to the question: "What advantages do you see in remote work?", %

Профессиональная область	Вариант ответа									
	Возможность самостоятельно распределить свое рабочее время	Экономия времени и денег на дороге	Возможность совмещать несколько работ одновременно	Возможность работать из другого региона / страны	Возможность совмещения работы с учебой, уходом за ребенком и т. д.	Возможность самостоятельно обустроить рабочее место	Отсутствие дресс-кода	Никто не мешает работать	Можно больше времени проводить с родными и близкими	Я не вижу плюсов
Начало карьеры	78	78	46	63	57	49	44	44	33	4
Продажи	78	74	41	63	39	43	37	44	28	1
IT, телеком	78	84	39	79	42	57	46	54	37	1
Административный персонал	78	75	43	54	46	45	47	49	34	1
Маркетинг	79	78	53	74	49	42	35	44	36	0
Бухгалтерия	84	69	56	49	43	32	24	43	33	2
Искусство, медиа	88	83	58	67	45	50	47	52	37	2

Примечание. Сост. на основе отчетности службы аналитики *HeadHunter*.



Рассмотрев самые основные преимущества, которые выделили респонденты из различных профессиональных областей, можно отметить возрастающий интерес и привлекательность практики применения дистанционной работы.

**5. Заключение.** Таким образом, можно сделать вывод, что женская удаленная (дистанционная) занятость имеет перспективы развития в дальнейшем. Результаты исследования показали, что спрос удаленного формата работы превышает подобные предложения на рынке труда.

В свою очередь анализ вакансий и резюме в отраслевом разрезе показал, что есть специфика женской дистанционной (удаленной) занятости, можно выделить ряд «типично женских» профессий. На основе данной работы планируется реализовать дальнейшее исследование специфики современных трендов развития женской дистанционной занятости, выявить

оценку эффективности и целесообразности распространения удаленного формата работы в масштабах страны, региона, города.

#### Примечания

<sup>1</sup> Актуальность удаленной работы для работодателей и профессионалов: исслед. Hays и Comunica. URL: <http://www.hays.ru/%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F-Hays/Remote-Work/index.htm>.

<sup>2</sup> При расчете гендерной структуры (табл. 4–6) нам пришлось решать проблему отсутствия полной статистической информации по количеству резюме, так как данные представлены только по топ-10 профобластей. Например, в поисках работы «наука и образование» есть данные о количестве женских резюме удаленной работы по Свердловской области, но не представлены аналогичные данные в общей группе резюме (мужчины и женщины), так как не вошли в первую десятку. Следовательно, нет возможности рассчитать отдельно долю мужских и женских резюме данной профобласти, поэтому в таблице у женщин поставлено значение 100 %, а у мужчин – 0 %.

#### Литература

1. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда : препринт WP3/2005/05. – М. : ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с.
2. Мусаев Б. А. Нестандартная занятость как форма реализации условий нового экономического уклада // Наукоеведение. – 2017. – Т. 9, № 2. – URL : <http://naukovedenie.ru/PDF/59EYN217.pdf>.
3. Ванкевич Е. В., Зайцева О. В. Нестандартная занятость: сущность, формы масштабы, регулирование // Белорус. экон. журн. – 2015. – № 3 (72). – С. 129–146.
4. Потуданская В. Ф., Мокрецова А. В. Классификация нестандартных форм занятости // Бизнес. Образование. Право. Вестн. Волгогр. ин-та бизнеса. – 2012. – № 1 (18). – С. 75–80.
5. Тонких Н. В., Камарова Т. А. Оценка распространенности нестандартной занятости на рынке труда Свердловской области по результатам социологического исследования // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2017. – № 2 (58). – С. 185–196.
6. Альхименко О. Н. Дистанционная занятость в современной экономике // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. – 2012. – № 1 (2). – С. 27–32.
7. Гебриаль В. Н. Социальные аспекты феномена дистанционной работы как нового вида трудовых отношений. // Государственное управление : электрон. вестн. – 2008. – № 17. – URL : [http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2008/vipusk\\_17\\_dekabr\\_2008\\_g./gebrial.pdf](http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2008/vipusk_17_dekabr_2008_g./gebrial.pdf).
8. Мерко А. И. Виртуальная занятость как инструмент преодоления кризисных явлений на российском рынке // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2010. – № 2. – С. 5–10.
9. Хусяинов Т. М. Причины добровольного перехода сотрудников на занятость в сети Интернет (на примере Нижегородской области) // Вестн. Нижегород. ун-та им. Н.И. Лобачевского. – 2014. – № 1. – С. 468–472.
10. Flexicurity in Bismarckian Countries? Old Age Protection for Non-standard Workers in Belgium / H. Peeters et al. // Journal of Social Policy. – 2008. – Vol. 37, Iss. 1. – P. 125–143. – DOI: 10.1017/S0047279407001523.
11. Jokela M. Patterns of Precarious Employment in a Female-Dominated Sector in Five Welfare States – The Case of Paid Domestic Labor Sector // Social Politics: International Studies in Gender, State & Society. – 2019. – Vol. 26, Iss. 1. – P. 30–58. – DOI: 10.1093/sp/jxy016.
12. Альхименко О. Н. Дистанционная занятость: понятие, содержание и современные особенности // Вопросы структуризации экономики. – 2012. – № 3. – С. 64–67.

13. Володин В. М., Скворцова В. А., Скворцов А. О. Перспективы занятости в наукоемком секторе промышленности // Изв. высш. учеб. зав. Поволж. регион. Обществ. науки. – 2013. – № 4 (28). – С. 239–246.
14. Беляева М. Г. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости // Управление персоналом. – 2008. – № 9. – С. 37–40.
15. Степанов В. Дистанционные работники – новая категория работников в российском трудовом праве // Секретарское дело. – 2013. – № 5. – С. 68–73.
16. Трегубова В. М. Компьютерные технологии и дистанционная занятость работников // Социально-экономические явления и процессы. – 2013. – № 2 (48). – С. 117–120.
17. Васильева Ю. В., Шуралева С. В. Дистанционная занятость и дистанционная работа с позиции российского трудового права // Рос. ежегод. трудового права. – 2014. – № 9. – С. 385–390.
18. Яворчук Н. Н., Шушкина В. В. Телеработа и фриланс: в порядке постановки проблемы // Юрид. вестн. Куб. гос. ун-та. – 2010. – № 5. – С. 6–10.
19. Литвиненко Г. Н., Лукьянченко Е. В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития // Закономерности и тенденции формирования системы финансово-кредитных отношений : сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. 13 июля 2017. – Саратов : Аэтерна, 2017. – С. 132–136.
20. Прокушев Е. Ф., Прокушева А. П. Дистанционная занятость как фактор развития трудовых ресурсов // Вестн. Белгор. ун-та кооперации, экономики и права. – 2014. – № 1 (49). – С. 92–97.
21. Гурова И. М. Дистанционная работа как перспективная форма организации труда для российских предпринимательских структур // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2016. – Т. 7, № 1 (25). – С. 151–155. – DOI: 10.18184/2079-4665.2016.7.1.151.155.
22. Wood A. J., Graham M., Lehdonvirta V. Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy // Work, Employment and Society. – 2019. – Vol. 33, Iss. 1. – P. 56–75. – DOI: 10.1177/0950017018785616.
23. Гладышева А. В. Инновационные формы занятости носителей трудового ресурса, имеющих ограничения к трудовой деятельности // Социально-экономические явления и процессы. – 2012. – № 10 (44). – С. 42–45.
24. Róbert P., Oross D., Szabó A. Youth, Precarious Employment and Political Participation in Hungary // Intersections. East European journal of society and politics. – 2017. – Vol. 3, No. 1. – P. 120–146. – DOI: 10.17356/ieejsp.v3i1.299.
25. Юдин А. В. Стратегия управления дистанционной формой занятости // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2012. – № 4. – С. 121–125.
26. Salmieri L. Job Insecurity, Flexibility and Home-Work Balance for Italian Couples in Non-standard Work: The Effect of Social Class // European Review. – 2009. – Vol. 17, Iss. 1. – P. 93–120. – DOI: 10.1017/S1062798709000593.
27. Кулькова И. А. Изучение стратегий трудового поведения домохозяйств // Управленец. – 2011. – № 3–4. – С. 72–76.
28. Козлова О. А. Женская занятость: проблемы, тенденции и перспективы развития // Экономика региона. – 2005. – № 2 (2). – С. 163–174.
29. Хуснутдинова Г. Ф., Воробьев Е. М. Женщины с детьми на рынке труда: обучение и переобучение с целью трудоустройства // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1 (ч. 1). – URL : <https://science-education.ru/article/view?id=19228>.
30. Тонких Н. В. Методические аспекты исследования влияния дистанционных форм женской занятости на институт родительства // e-FORUM. – 2018. – № 1 (2). – URL : <http://eforum-journal.ru/images/pdf/2/3.pdf>.
31. Тонких Н. В. Применимость методов нормирования в исследованиях совмещения женской занятости и родительского труда // Достойный труд – основа стабильного общества : материалы X Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 24–27 окт. 2018 г.) / отв. за вып. Е. Е. Лагутина, М. И. Плутова. – Екатеринбург : Изд-во Ур. гос. экон. ун-та, 2018. – С. 252–257.
32. Тонких Н. В. Корреляция характера женской занятости и качества выполнения родительских функций // Демографическая и семейная политика в контексте целей устойчивого развития : сб. ст. IX Ур. демогр. форума. – Екатеринбург : Ин-т экономики Ур. отд-ния РАН, 2018. – С. 391–400.

33. Дистанционная женская занятость: специфика, проблемы и новые возможности : моногр. / под ред. Н. В. Тонких. – Екатеринбург : Юника, 2018. – 211 с.
34. Тонких Н. В., Бабинцева А. В. Дистанционная женская занятость: проблемы управления и перспективы развития // Менеджмент и предпринимательство в парадигме устойчивого развития материалы : сб. ст. I Междунар. науч.-практ. конф. : в 2 т. / отв. за вып. Е. Б. Дворяжкина, А. Е. Плахин. – Екатеринбург : Ур. гос. экон. ун-т, 2018. – Т. 2. – С. 148–153.
35. Камарова Т. А. Преимущества и недостатки дистанционной занятости // Достойный труд – основа стабильного общества : материалы X Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 24–27 окт. 2018 г.) / отв. за вып. Е. Е. Лагутина, М. И. Плутова. – Екатеринбург : Изд-во Ур. гос. экон. ун-та, 2018. – С. 72–77.
36. Камарова Т. А. Распространение, достоинства применения и перспективы развития дистанционной занятости // Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами : материалы II Всерос. науч.-практ. конф., 30 нояб. 2018 г. / редкол.: Л. В. Санкова, Е. В. Янченко. – Саратов : КУБиК, 2019. – С. 157–162.

### References

- Gimpel'son V., Kapelyushnikov R. *Nestandartnaya zanyatost' i rossiiskii rynek truda* [*Precarious work and the Russian labor market*], Preprint WP3/2005/05, Moscow, HSE publ., 2005, 36 p. (in Russian).
- Musayev B.A. Precarious employment as a form of realization of new economic order. *Naukovedenie*, 2017, Vol. 9, no. 2, available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/59EVN217.pdf>. (in Russian).
- Vankevich A., Zaytseva O. Non-standard employment: essence, forms, size, regulation. *Belarusian Economic Journal*, 2015, no. 3 (72), pp.129-146. (in Russian).
- Potudanskaya V.F., Mokretsova A.V. Classification of non-standard employment forms. *Business. Education Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute*, 2012, no. 1 (18), pp. 75-80. (in Russian).
- Tonkikh N.V., Kamarova T.A. Appraisal of precariousness distribution on labour market in Sverdlovsk region of the Russian Federation on the basis of social research. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2017, no. 2 (58), pp. 185-196. (in Russian).
- Al'khimenko O.N. Distantcionnaya zanyatost' v sovremennoi ekonomike [Remote employment in the modern economy]. *Models, Systems, Networks in Economics, Engineering, Nature and Society*, 2012, no. 1 (2), pp. 27-32. (in Russian).
- Gebrial V.N. Social Aspects of Telecommuting. *Public Administration*, 2008, no. 17, available at: [http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2008/vipusk\\_17.\\_dekabr\\_2008\\_g./gebrial.pdf](http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2008/vipusk_17._dekabr_2008_g./gebrial.pdf). (in Russian).
- Merko A.I. Virtual employment supposed to cope with crisis at labour market of Russian Federation. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2010, no. 2, pp. 5-10. (in Russian).
- Khusyainov T.M. Reasons for voluntary transition of employees to employment in the Internet (a case study of the Nizhni Novgorod region). *Vestnik of Lobachevsky University of Nizhni Novgorod*, 2014, no. 1 (2), pp. 468-473. (in Russian).
- Peeters H., Debels A., Verschraegen G., Berghman J. Flexicurity in Bismarckian Countries? Old Age Protection for Non-standard Workers in Belgium. *Journal of Social Policy*, 2008, Vol. 37, iss. 1, pp. 125-143. DOI: 10.1017/S0047279407001523.
- Jokela M. Patterns of Precarious Employment in a Female-Dominated Sector in Five Welfare States – The Case of Paid Domestic Labor Sector. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 2019, Vol. 26, iss. 1, pp. 30-58. DOI: 10.1093/sp/jxy016.
- Al'khimenko O.N. Distantcionnaya zanyatost': ponyatie, soderzhanie i sovremennye osobennosti [Remote employment: concept, content and modern features]. *Voprosy strukturizatsii ekonomiki*, 2012, no. 3, pp. 64-67. (in Russian).
- Volodin V.M., Skvortsova V.A., Skvortsov A.O. Prospects of employment in science-intensive industries. *University proceedings. Volga region. Social sciences*, 2013, no. 4 (28), pp. 239-246. (in Russian).
- Belyaeva M.G. Osobennosti trudovykh otnoshenii v usloviyakh distantcionnoi zanyatosti [Features of labor relations in the conditions of distance employment]. *Upravlenie personalom*, 2008, no. 9, pp. 37-40. (in Russian).

15. Stepanov V. Distantionnye rabotniki – novaya kategoriya rabotnikov v rossiiskom trudovom prave [Remote workers – a new category of workers in Russian labor law]. *Sekretarskoe delo*, 2013, no. 5, pp. 68-73. (in Russian).

16. Tregubova V.M. Computer technologies and remote employment of workers. *Social and Economic Phenomena and Processes*, 2013, no. 2 (48), pp. 117-120. (in Russian).

17. Vasilieva Yu.V., Shuraleva S.V. Distant employment and distant work from the viewpoint of the Russian labor law. *Rossiiskii ezhegodnik trudovogo prava*, 2014, no. 9, pp. 385-390. (in Russian).

18. Yavorchuk N.N., Shushkina V.V. Telerabota i frilans: v poryadke postanovki problemy [Telework and freelance: in the order of statement of the problem]. *Yuridicheskii vestnik Kubanskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2010, no. 5, pp. 6-10. (in Russian).

19. Litvinenko G.N., Lukyanenko E.V. Distantionnaya zanyatost' v Rossii: sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya [Remote employment in Russia: current status and development prospects], in: *Zakonomernosti i tendentsii formirovaniya sistemy finansovo-kreditnykh otnoshenii [Regularities and trends in the formation of a system of financial and credit relations]*, a collection of articles based on the results of the International Scientific and Practical Conference, July 13, 2017, Saratov, Aeterna publ., 2017, pp. 132-136. (in Russian).

20. Prokushev E.F., Prokusheva A.P. Distance Employment as a Factor of Labor Resources Development. *Herald of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law*, 2014, no. 1 (49), pp. 92-97. (in Russian).

21. Gurova I. Remote work as a promising form of labour organization for Russian entrepreneurial structures. *MIR (Modernization. Innovation. Research)*, 2016, Vol. 7, no. 1 (25), pp. 151-155. DOI: 10.18184/2079-4665.2016.7.1.151.155. (in Russian).

22. Wood A.J., Graham M., Lehdonvirta V. Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, 2019, Vol. 33, iss. 1, pp. 56-75. DOI: 10.1177/0950017018785616.

23. Gladysheva A.V. Innovative forms of employment of carriers of the labour resource having restrictions to labor activity. *Social and Economic Phenomena and Processes*, 2012, no. 10 (44), pp. 42-45. (in Russian).

24. Róbert P., Oross D., Szabó A. Youth, Precarious Employment and Political Participation in Hungary. *Intersections. East European journal of society and politics*, 2017, Vol. 3, no. 1, pp. 120-146. DOI: 10.17356/ieejsp.v3i1.299.

25. Yudin A.V. Management strategy of the remote work. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2012, no. 4, pp. 121-125. (in Russian).

26. Salmieri L. Job Insecurity, Flexibility and Home-Work Balance for Italian Couples in Non-standard Work: The Effect of Social Class. *European Review*, 2009, Vol. 17, iss. 1, pp. 93-120. DOI: 10.1017/S1062798709000593.

27. Kul'kova I.A. Izuchenie strategii trudovogo povedeniya domokhozyaistv [Studying strategies of labor behavior of households]. *Upravlenets*, 2011, no. 3-4, pp. 72-76. (in Russian).

28. Kozlova O.A. Zhenskaya zanyatost': problemy, tendentsii i perspektivy razvitiya [Female employment: problems, trends and development prospects]. *Economy of Region*, 2005, no. 2 (2), pp. 163-174. (in Russian).

29. Khusnutdinova G.F., Vorobev E.M. Women with children in the labor market training and re-training for employment. *Modern problems of science and education*, 2015, no. 1 (pt. 1), available at: <https://science-education.ru/en/article/view?id=19228>. (in Russian).

30. Tonkikh N.V. Methodological aspects studies of the remote forms effect of women's employment on the parenthood institution. *e-FORUM*, 2018, no. 1 (2), available at: <http://eforum-journal.ru/images/pdf/2/3.pdf>. (in Russian).

31. Tonkikh N.V. Primenimost' metodov normirovaniya v issledovaniyakh sovmeshcheniya zhen-skoi zanyatosti i roditel'skogo truda [The applicability of standardization methods in studies of combining female employment and parental work], in: Lagutina E.E., Plutov M.I. (Eds.) *Dostoinyi trud – osnova stabil'nogo obshchestva [Decent work is the foundation of a stable society]*, Proceedings of the X International scientific and practical conference (Yekaterinburg, October 24-27, 2018), Yekaterinburg, Ural State University of Economics publ., 2018, pp. 252-257. (in Russian).

32. Tonkikh N.V. Correlation of Nature of Female Employment and Quality of Performance of Parental functions, in: *Demograficheskaya i semeinaya politika v kontekste tselei ustoichivogo razvitiya* [Demographic and Family Policy in the Context of Sustainable Development Goals], Collection of articles of IX Ural Demographic Forum, Yekaterinburg, Institute of Economics, Ural branch of the Russian Academy of Sciences publ., 2018, pp. 391-400. (in Russian).

33. Tonkikh N.V. (Ed.) *Distantcionnaya zhenskaya zanyatost': spetsifika, problemy i novye vozmozhnosti* [Remote female employment: specifics, problems, and new opportunities], Monograph, Yekaterinburg, Yunika publ., 2018, 211 p. (in Russian).

34. Tonkikh N.V., Babintseva A.V. Remote female employment: governance issues and development prospects, in: Dvoryadkina E.B., Plakhin A.E. (Eds.) *Management and Entrepreneurship in the Sustainable Development Paradigm (MESDP-2018)*, proceedings of the I International scientific and practical conference (Yekaterinburg, May 24, 2018), in 2 volumes, Yekaterinburg, Ural State University of Economics publ., 2018, Vol. 2, pp. 148-153. (in Russian).

35. Kamarova T.A. Preimushchestva i nedostatki distantcionnoi zanyatosti [Advantages and disadvantages of distance employment], in: Lagutina E.E., Plutov M.I. (Eds.) *Dostoinyi trud – osnova stabil'nogo obshchestva* [Decent work is the foundation of a stable society], Proceedings of the X International scientific and practical conference (Yekaterinburg, October 24-27, 2018), Yekaterinburg, Ural State University of Economics publ., 2018, pp. 72-77. (in Russian).

36. Kamarova T.A. Rasprostranenie, dostoinstva primeneniya i perspektivy razvitiya distantcionnoi zanyatosti [Distribution, advantages of application and prospects of development of remote employment], in: Sankova L.V., Yanchenko E.V. (Eds.) *Chelovecheskii i proizvodstvennyi potentsial rossiiskoi ekonomiki pered global'nymi i lokal'nymi vyzovami* [The human and productive potential of the Russian economy in the face of global and local challenges], materials of the II all-Russian scientific and practical conference (November 30, 2018), Saratov, KUBiK publ., 2019, pp. 157-162. (in Russian).

#### **Сведения об авторе**

**Камарова Татьяна Александровна** – старший преподаватель кафедры экономики труда и управления персоналом

Адрес для корреспонденции: 620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, 62/45

E-mail: kta-2014@yandex.ru

RINЦ AuthorID: 624022

#### **About the author**

**Tatiana A. Kamarova** – senior lecturer of the Department of Labor Economics and Human Resource Management

Postal address: 62/45, 8 Marta / Narodnoi Voli ul.,

Yekaterinburg, 620144, Russia

E-mail: kta-2014@yandex.ru

RSCI AuthorID: 624022

#### **Для цитирования**

Камарова Т. А. Систематизация и ранжирование перечня типично «женских» профессий в сегменте удаленной (дистанционной) занятости по Свердловской области и г. Екатеринбургу // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2019. – Т. 17, № 4. – С. 112–124. – DOI: 10.24147/1812-3988.2019.17(4).112-124.

#### **For citations**

Kamarova T.A. Systematization and ranking of the list of typical "female" professions in the segment of remote employment in the Sverdlovsk region and the city of Yekaterinburg. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2019, Vol. 17, no. 4, pp. 112-124. DOI: 10.24147/1812-3988.2019.17(4).112-124. (in Russian).