

M.S. Romanov

UNEMPLOYMENT RISKS UNDER DIGITALIZATION OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM IN HOSPITALITY INDUSTRY

Maksim Romanov – senior lecturer, the Department of Administration, Accounting and Audit, Sochi State University, PhD in Economics, associate professor, Sochi; **e-mail: lekonst@mail.ru**.

Digitalized system of human resources management is becoming a priority to ensure the sustainable development of hospitality industry during current hard period. We introduce the research connected with the development of a methodological approach aimed at the assessment of unemployment risks under digital transformations.

Keywords: *hospitality industry; personnel; unemployment risks; digitalization; human resources management.*

М.С. Романов

РИСКИ БЕЗРАБОТИЦЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА

Максим Сергеевич Романов – доцент кафедры административного управления, бухгалтерского учета и аудита, Сочинский государственный университет, кандидат экономических наук, доцент, г. Сочи; **e-mail: lekonst@mail.ru**.

Для устойчивого развития индустрии гостеприимства в непростых условиях настоящего времени система управления персоналом в цифровом формате приобретает первостепенное значение. В статье представлено исследование, связанное с разработкой методического подхода, направленного на оценку рисков безработицы в условиях цифровых трансформаций.

Ключевые слова: *индустрия гостеприимства; персонал; риски безработицы; цифровизация; управление персоналом.*

Существует множество причин возникновения рисков цифровизации, включающих как внутренние, обусловленные деятельностью самого предприятия, так и внешние, зависящих от макроэкономической ситуации в стране (рис. 1).

При определении возможных рисков в управлении персоналом индустрии гостеприимства, вызванных процессом цифровизации, следует рассмотреть их тип и характер, формируемые трудовыми отношениями. Риск безработицы – это один из основных рисков цифровизации в индустрии

гостеприимства [3]. При этом уровень цифровизации, масштаб распространения инновационных технологий в бизнес-процессах напрямую влияет на размер рисков (рис. 2).

Таким образом, цифровизация в индустрии гостеприимства в значительной степени оказывает воздействие на рынок труда, на развитие форм, факторов и условий занятости, а, следовательно, на уровень безработицы [6]. Цифровизация сокращает потребности в рутинном исполнительском труде по большинству

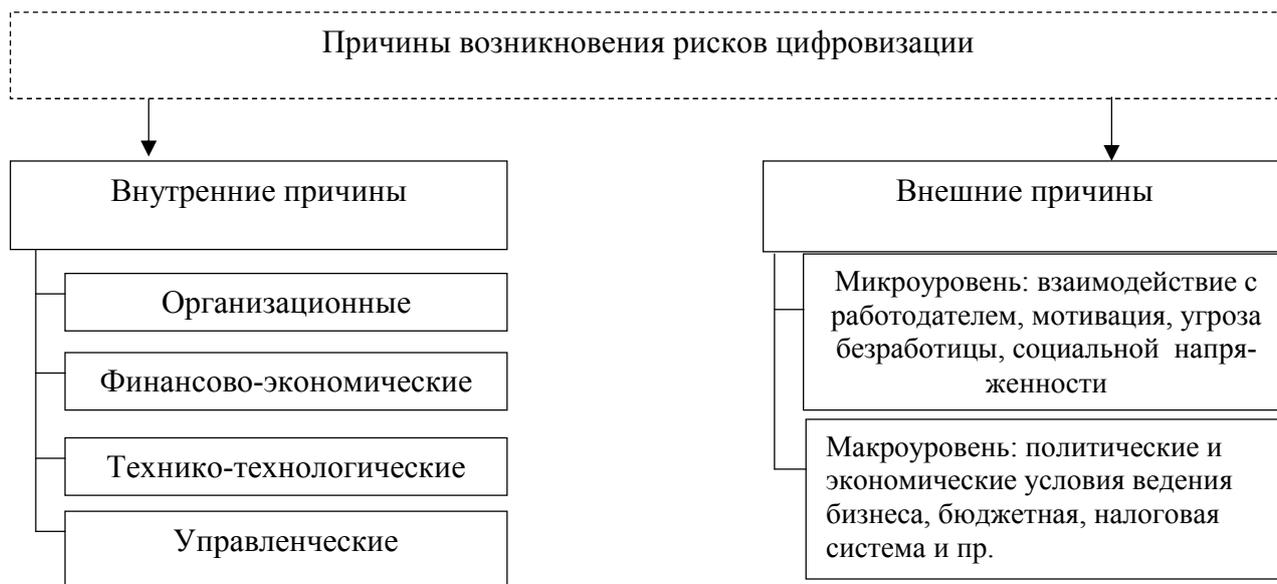


Рис. 1. Внутренние и внешние риски цифровизации

Источник: составлено автором по материалам [10].

бизнес-процессов в индустрии гостеприимства. Следовательно, риски безработицы и социальной напряженности являются одними из основных в системе наступления возможных рисков от цифровизации управления персоналом.

В экономической литературе высвобождение рабочей силы, вызванное технологическими изменениями, включая цифровизацию, получило название структурной безработицы [7].

Само понятие системы управления персоналом в цифровом формате отражает новые механизмы управления персоналом посредством применения цифровой платформы управления персоналом, обслуживаемой сервисным интегратором. Под цифровой платформой автор понимает цифровые технологии, позволяющие осуществлять сервисное взаимодействие субъектов управления персоналом индустрии гостеприимства. Сервисный интегратор системы управления персоналом индустрии гостеприимства это ключевой оператор цифровой платформы, который осуществляет регулирующее и сервисное ее обслуживание, а также формирует потоки сопутствующих сервисов накопления и обработки аналитических регистров формируемой базы данных и их анализ. Иными словами, сервисный интегратор это, по сути дела, поставщик современных

программных и аналитических решений, владеющий комплексом компетенций при объединении и интеграции ИТ-технологий в целях повышения результативности управления персоналом в индустрии гостеприимства.

Повсеместность и масштабы развития цифровой экономики также отмечают в докладе ООН 2019 г., где приводится информация о росте объема глобального трафика на основе интернет-протокола [4].

Ученые-исследователи В.В. Аранжин и Е.В. Нехода в своем исследовании «Трудовые ценности и навыки будущего: структура и содержание» установили, что наиболее востребованными в условиях цифровой экономики будут коммуникативные навыки, навыки цифровых трансформаций в управлении, в оценке, аттестации, мотивации персонала, а также в умении решать сложные задачи управления бизнес-процессами [1].

Подробный анализ рисков технологической безработицы в связи с ростом автоматизации бизнес-процессов осуществлялся и отечественным экономистом Р.И. Капелюшниковым. В своем исследовании он определил положительную связь между инновациями и занятостью на уровне отдельных предприятий. Он сделал акцент на то, что внедрение инноваций оказывает

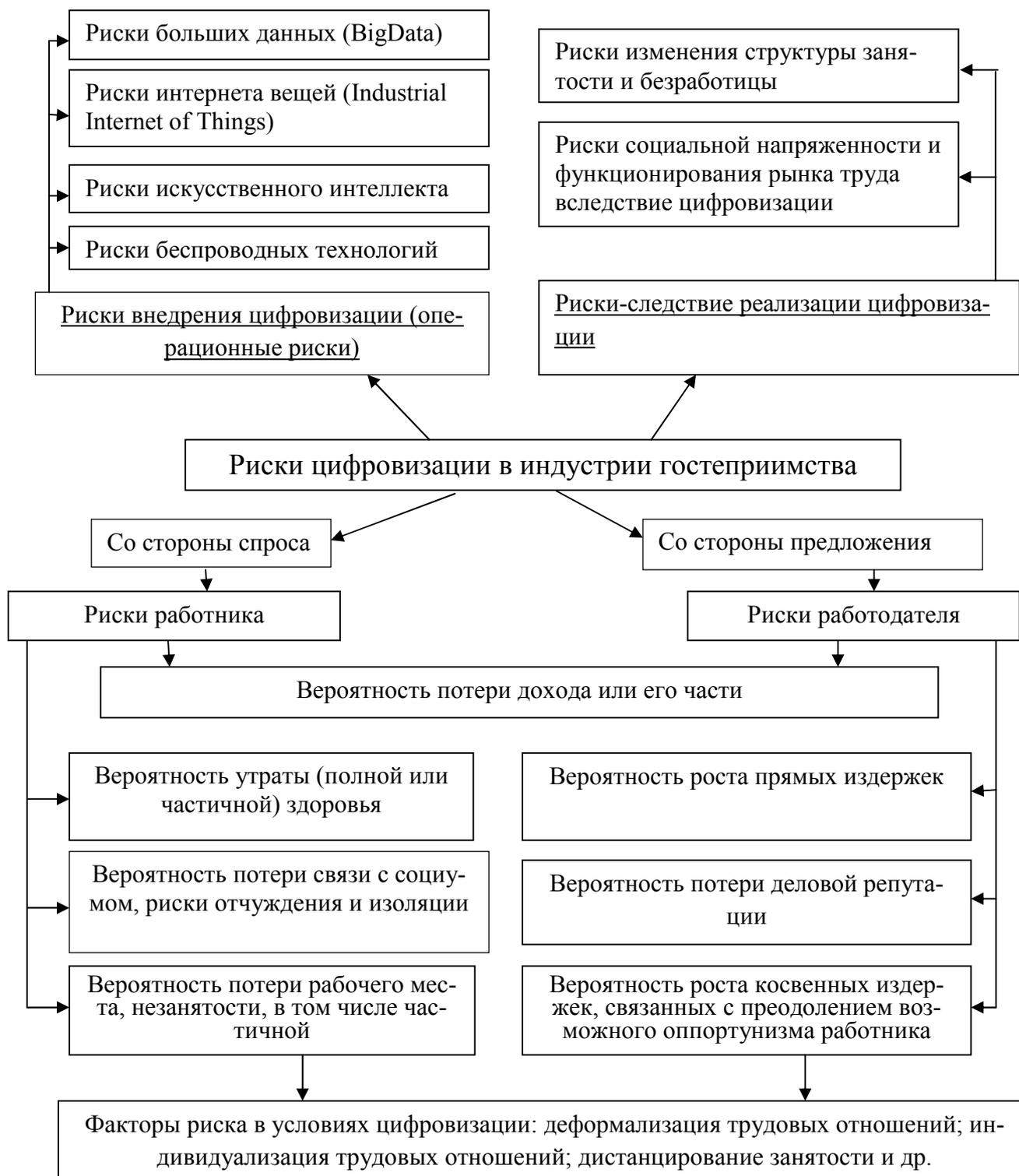


Рис. 2. Риски цифровизации в индустрии гостеприимства

Источник: составлено автором по материалам [10].

более сильное влияние на состав и структуру занятости, чем на ее распространение [5].

Для целей данного исследования оценку риска безработицы в условиях цифровизации системы управления персоналом индустрии гостеприимства огра-

ничим аспектом цифровой платформы, сокращающей потребности в рутинном исполнительском труде по подбору персонала и кадровому делопроизводству.

Расчет рисков безработицы произведен автором с использованием инструментов математической статистики по

трем территориям, где индустрия гостеприимства получила наибольшее развитие: г. Москва, Санкт-Петербург, Краснодарский край (табл. 1).

За основу расчетов принято соотношение приростных показателей количества безработных и занятых к темпам прироста валового внутреннего продукта (ВВП), точнее, валового регионального продукта (ВРП) для таких туристских регионов, как г. Москва, г. Санкт-Петербург и Краснодарский край, где действует относительно слабый ответ рынка труда на изменение экономической конъюнктуры (табл. 2). Так прирост ВВП (ВРП) сопровождается, как правило, формированием новых рабочих мест. Однако за рассматриваемый период темпы прироста ВВП составляли в среднем 7%. При этом, в целом по стране, в 2018 и 2020 гг., при росте ВВП на 7% и 5%, занятость сокращалась на 0,3 и 0,2% соответственно (строки 4, 7 табл. 1). Соотношение темпов роста занятости к темпам роста ВВП (ВРП) также показывает низкую эластичность занятости (коэффициент эластичности меньше 1 (строка 9). Уровень безработицы четче реагирует на положительную динамику экономической конъюнктуры. За исследуемый период ее реакция соответствовала логике рынка: в целом по стране, в ответ на рост ВВП численность безработных сокращалась. В регионах данный показатель не соответствует в 2020 г. для г. Москвы и Санкт-Петербурга.

В настоящее время в качестве одной из причин безработицы является невысокий естественный прирост числа трудоспособных граждан, а значит, и числа претендентов на вновь созданные рабочие места и снова безработных. По данным Госкомстата, в марте – мае 2020 г. количество работающих в возрасте от 16 лет и

старше составило 74, 6 млн чел., что на 1,3 млн чел. меньше аналогичного периода 2017 г. Число занятых, при этом, уменьшилось только на 377 тыс. чел., что свидетельствует не только о росте безработицы, но и о снижении количества работающих, и в первую очередь, за счет молодежи [8]. При этом функциональная характеристика занятости за последние 4 года, почти не изменилась, что отражено на рис. 3 (данные приведены за 2016 г. в сравнении с 2020 г.).

Непосредственно риск безработицы, как вероятность наступления процесса перехода работника из категории занятого в категорию безработного можно подразделить на индивидуальный и коллективный.

Процессы цифровой трансформации инициируют вероятность наступления коллективного риска безработицы. Так, согласно исследованию Института McKinsey, в большей степени данному виду риска подвержены транспортная и строительная сферы (56% выполняемого объема работ), а также оптовая и розничная торговля (44%). В наименьшей доле это произойдет в таких сферах, как социальная работа и здравоохранение (17%) [10]. Данный факт объясняется тем, что существует прямая зависимость между ручным или исполнительским трудом и рисками его вытеснения за счет автоматизации. Расчет рисков безработицы целесообразно осуществлять с использованием инструментов математической статистики [9]. В данном случае, в качестве зависимой переменной возможно определить статус занятости, который будет принимать только два значения (1 – безработный, 0 – занятый). Исходя из этого, наиболее подходящим инструментом будет логистическая регрессия или логит-

Таблица 1

Всероссийский рейтинг субъектов Российской Федерации по развитию туризма

Рейтинг	Показатель, балл	Субъекты РФ
1	93,8	г. Москва
2	93,0	г. Санкт-Петербург
3	90,3	Краснодарский край
4	89,7	Республика Татарстан

Источник: Рейтинг субъектов Российской Федерации по развитию туризма. URL: <https://culture.gov.ru/press/news/rejting-subektov-rossiyskoy-federatsii-po-razvitiyu20171006160552/>

Анализ эластичности занятости и безработицы

№ п/п	Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
1	Количество безработных в РФ, тыс. чел.	4267,60	4243,49	3966,52	3656,96	3475,41
1.1	Москва	132,70	127,06	99,60	90,13	112,58
1.2	Санкт-Петербург	77,00	49,77	50,30	44,67	44,90
1.3	Краснодарский край	165,00	159,48	157,84	145,37	134,63
2	Темпы прироста безработицы, %		-0,01	-0,07	-0,08	-0,05
2.1	Москва		-0,04	-0,22	-0,10	0,25
2.2	Санкт-Петербург		-0,35	0,01	-0,11	0,01
2.3	Краснодарский край		-0,03	-0,01	-0,08	-0,07
3	Численность занятых РФ, тыс. чел.	72235,60	72392,63	72142,00	72354,42	72229,31
3.1	Москва	6929,90	7106,77	7086,79	7158,11	7294,20
3.2	Санкт-Петербург	2878,50	2970,53	2990,50	3009,93	3038,68
3.3	Краснодарский край	2548,40	2579,39	2618,98	2670,90	2673,67
4	Темпы прироста занятости, %		0,00	0,00	0,00	0,00
4.1	Москва		0,03	0,00	0,01	0,02
4.2	Санкт-Петербург		0,03	0,01	0,01	0,01
4.3	Краснодарский край		0,01	0,02	0,02	0,00
5	Туризм, прямой вклад в занятость РФ, тыс. чел.	807,70	817,30	800,00	839,30	864,40
5.1	Москва	131,43	135,94	136,67	143,43	150,90
5.2	Санкт-Петербург	32,93	35,72	33,31	33,64	33,66
5.3	Краснодарский край	18,93	19,82	19,39	19,22	19,14
6	ВВП РФ, млрд руб.	83087,40	85616,10	91843,20	104629,60	110046,10
6.1	ВРП Москва, млрд руб.	13520,00	14240,00	15690,00	17880,00	19211,00
6.2	ВРП Санкт-Петербург, млрд руб.	3387,42	3742,18	3824,57	4193,49	4285,75
6.3	ВРП Краснодарский край, млрд руб.	1947,00	2076,60	2225,92	2396,20	2436,94
7	Темпы прироста ВВП (ВРП), %		0,03	0,07	0,14	0,05
7.1	Москва		0,05	0,10	0,14	0,07
7.2	Санкт-Петербург		0,10	0,02	0,10	0,02
7.3	Краснодарский край		0,07	0,07	0,08	0,02
8	Эластичность безработицы по ВВП (ВРП) (стр. 2/ стр. 7)		-0,19	-0,90	-0,56	-0,96
8.1	Москва		-0,80	-2,12	-0,68	3,35
8.2	Санкт-Петербург		-3,38	0,48	-1,16	0,24
8.3	Краснодарский край		-0,50	-0,14	-1,03	-4,34
9	Эластичность занятости по ВВП (ВРП) (стр. 4/стр. 7)		0,07	-0,05	0,02	-0,03
9.1	Москва		0,48	-0,03	0,07	0,26
9.2	Санкт-Петербург		0,31	0,31	0,07	0,43
9.3	Краснодарский край		0,18	0,21	0,26	0,06

Источник: составлено автором по материалам [9].

модель, т.к. с ее помощью становится возможным проводить исследования, связанные с определением вероятности наступления одного из двух вероятных событий (1 или 0). Вероятность наступления события $y = 1$ (безработный) может быть

определена по формуле (1):

$$P = \frac{1}{1+e^{-y(x)}} \quad (1)$$

где P – вероятность перехода работника в статус безработного;

e – основание натурального логарифма 2,71...;

y – стандартное уравнение регрессии.

В качестве результирующего показателя примем уровень безработицы. Тогда уравнение множественной линейной регрессии примет следующий вид:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n. \quad (2)$$

На основе данных табл. 3 с помощью ППП «Microsoft Excel» был проведен корреляционный анализ и выявлена степень влияния различных факторов цифровизации системы управления персоналом на уровень безработицы, определены показатели, имеющие среднюю или сильную связь с ним (табл. 4). При этом положительный коэффициент корреляции увеличивает риск безработицы, а отрицательный – наоборот, уменьшает.

В качестве исходных показателей для проведения корреляционного анализа уровня безработицы были использованы следующие:

1. Уровень безработицы в целом по стране – показывает численность и динамику количества безработных лиц, вставших на учет в центры занятости населения.

2. Темп прироста ВВП (ВРП), % – показывает темпы и направленность экономического развития страны (курортной территории), формирующей условия функционирования рынка труда.

3. Наличие электронного обмена данными между своими и внешними информационными носителями – характеризует открытость руководителей предприятий индустрии гостеприимства к использованию цифровых технологий получения и передачи данных по вопросам управления персоналом.

4. Применение пакетов программ при решении важнейших задач в области организации, управления бизнес-процессами, финансовой деятельности – характеризует степень автоматизации процессов цифрового анализа и обработки массивов информации по вопросам управления персоналом с целью принятия управленческих решений.

5. Наличие (получение) государственных услуг в электронном виде – характеризует степень взаимодействия предприятий индустрии гостеприимства с органи-

ми государственной власти по вопросам получения и оформления государственных услуг в электронном формате.

6. Широкополосный доступ к интернету в организациях – характеризует возможности применения цифровых технологий сбора, передачи и обработки данных по вопросам управления персоналом из нескольких информационных систем.

Полученные данные по взаимосвязи и взаимовлиянию выделенных факторов показывают следующее:

1) положительный темп прироста ВВП (ВРП) приводит к снижению уровня безработицы (сильная и средняя обратная зависимость);

2) рост доли занятых в сфере услуг приводит к снижению уровня безработицы (сильная обратная зависимость), что обусловлено большим разнообразием сферы услуг, нежели сферы производства, а также более простыми условиями организации предприятий сферы услуг;

3) рост удельного веса предприятий, использующих электронный обмен данными между своими и внешними информационными системами, приводит к снижению уровня безработицы (сильная и средняя обратная зависимость), что объясняется возможностями оперативного информирования о вакантных должностях и подбора кандидатов на информационных ресурсах;

4) рост удельного веса предприятий, использующих программные средства для решения организационных, управленческих и экономических задач приводит к росту уровня безработицы (низкая и сильная прямая зависимость), что объясняется высвобождением кадров в процессе цифровой трансформации системы управления персоналом;

5) рост числа государственных услуг, получаемых полностью в электронном виде, приводит к росту уровня безработицы (низкая, средняя и сильная прямая зависимость), что объясняется уходом из скрытой безработицы, когда соискатели самостоятельно занимаются поиском работы, не обращаясь в биржу труда;

6) рост зоны покрытия широкополосного доступа к Интернету в организациях

Таблица 3

Исходные данные для проведения корреляционного анализа уровня безработицы

	Уровень безработицы, %	Темп прироста ВВП (ВРП), %	Доля занятых в сфере услуг, %	Наличие электронного обмена данными между своими и внешними информационными носителями, %	Применение пакетов программ при решении важнейших задач в области организации, управления бизнес-процессами, финансовой деятельности, %	Наличие государственных услуг в электронном виде, %	Широкополосный доступ к Интернету в организациях, %
	У	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆
Российская Федерация							
2017	5,54	3,04	64,80	23,46	51,57	40,36	73,75
2018	5,21	7,27	66,30	25,00	53,10	41,90	75,30
2019	4,81	13,92	67,10	56,30	50,90	40,30	78,90
2020	4,59	5,18	67,30	61,80	50,00	38,80	79,30
г. Москва							
2017	1,76	5,33	62,24	31,19	67,97	53,30	87,55
2018	1,39	10,18	63,71	32,72	69,50	54,84	89,10
2019	1,24	13,96	64,50	73,69	66,62	52,75	93,42
2020	1,52	7,44	64,69	80,89	65,45	50,79	93,90
г. Санкт-Петербург							
2017	1,65	10,47	59,74	30,94	67,44	52,88	84,51
2018	1,65	2,20	61,18	32,47	68,97	54,42	86,06
2019	1,46	9,65	61,95	73,13	66,11	52,35	90,29
2020	1,46	2,20	62,14	80,27	64,94	50,40	90,76
Краснодарский край							
2017	5,82	6,66	57,28	26,49	57,99	45,43	81,53
2018	5,68	7,19	67,04	28,02	59,52	46,97	83,08
2019	5,16	7,65	67,88	63,11	57,06	45,18	87,23
2020	4,79	1,70	68,09	69,28	56,05	43,49	87,69

Таблица 4

Матрицы парных коэффициентов корреляции, рассчитанные в ППП MSExcel

Корреляция параметров по РФ		y	x ₁	x ₂	x ₃	x ₄	x ₅	x ₆	Характеристика взаимосвязи
	y		1						
x ₁		-0,45	1						Средняя, обратная
x ₂		-0,96	0,60	1					Сильная обратная
x ₃		-0,95	0,46	0,86	1				Сильная обратная
x ₄		0,68	-0,06	-0,46	-0,84	1			Средняя прямая
x ₅		0,61	0,16	-0,37	-0,75	0,97	1		Средняя прямая
x ₆		-0,98	0,56	0,94	0,98	-0,71	-0,61	1	Сильная обратная
Корреляция параметров по г. Москве		y	x ₁	x ₂	x ₃	x ₄	x ₅	x ₆	
	y		1						
	x ₁		-0,97	1					Сильная обратная
	x ₂		-0,76	0,62	1				Сильная обратная
	x ₃		-0,46	0,39	0,85	1			Средняя обратная
	x ₄		0,06	-0,02	-0,58	-0,91	1		Низкая прямая
	x ₅		0,11	0,18	-0,50	-0,83	0,97	1	Низкая прямая
	x ₆		-0,60	0,51	0,93	0,98	-0,82	-0,73	1
Корреляция параметров по г. Санкт-Петербургу		y	x ₁	x ₂	x ₃	x ₄	x ₅	x ₆	
	y		1						
	x ₁		-0,55	1					Средняя, обратная
	x ₂		-0,83	-0,49	1				Сильная обратная
	x ₃		-0,99	-0,14	0,85	1			Сильная обратная
	x ₄		0,91	-0,04	-0,57	-0,91	1		Сильная прямая
	x ₅		0,81	0,08	-0,50	-0,83	0,97	1	Сильная прямая
	x ₆		-0,97	-0,24	0,93	0,98	-0,81	-0,73	1
Корреляция параметров по Краснодарскому краю		y	x ₁	x ₂	x ₃	x ₄	x ₅	x ₆	
	y		1						
	x ₁		-0,71	1					Сильная обратная
	x ₂		-0,70	-0,26	1				Сильная обратная
	x ₃		-0,97	-0,56	0,66	1			Сильная обратная
	x ₄		0,85	0,68	-0,24	-0,88	1		Сильная прямая
	x ₅		0,81	0,81	-0,16	-0,79	0,97	1	Сильная прямая
	x ₆		-0,96	-0,50	0,79	0,98	-0,77	-0,68	1

Таблица 5

Коэффициенты уравнений регрессии функции уровня безработицы

	РФ	Москва	Санкт-Петербург	Краснодарский край
У-пересечение	-0,043	-0,057	0,009	-0,022
x ₁	-0,146	-0,149	-0,152	-0,035
x ₂	-0,005	-0,004	-0,004	-0,004
x ₃	-0,010	0,007	0,007	-0,001
x ₄	-0,040	-0,014	-0,015	-0,027
x ₅	-0,049	-0,041	-0,042	-0,043
x ₆	0,001	0,001	0,001	0,001
Уравнения регрессии				
РФ	$y = -0,043 - 0,146x_1 - 0,005x_2 - 0,010x_3 - 0,040x_4 - 0,049x_5 + 0,001x_6$			
Москва	$y = -0,057 - 0,149x_1 - 0,004x_2 + 0,007x_3 - 0,014x_4 - 0,041x_5 + 0,001x_6$			
Санкт-Петербург	$y = 0,009 - 0,152x_1 - 0,004x_2 + 0,007x_3 - 0,015x_4 - 0,042x_5 + 0,001x_6$			
Краснодарский край	$y = -0,022 - 0,035x_1 - 0,004x_2 - 0,001x_3 - 0,027x_4 - 0,043x_5 + 0,001x_6$			

Таблица 6

Риски безработицы ($p(y)$), обусловленные действием исследуемых факторов

	Р(y)			
	РФ	Москва	Санкт-Петербург	Краснодарский край
2016	0,0004	0,0190	0,0087	0,0184
2017	0,0012	0,0086	0,0276	0,0156
2018	0,0015	0,0075	0,0136	0,0172
2019	0,0018	0,0226	0,0472	0,0231
2020	0,0548	0,0822	0,1063	0,0827
2023	0,0967	0,1305	0,1542	0,1310
2026	0,1278	0,1679	0,1911	0,1684

приводит к снижению уровня безработицы (сильная и средняя обратная зависимость), что объясняется возможностями оперативной публикации вакансий и резюме в сети «Интернет».

Коэффициент детерминации $R^2 = 0,82$, что говорит о статистической значимости факторной модели безработицы.

Для формирования уравнения регрессии, были найдены коэффициенты (формула 1), представленные в табл. 5.

Рассчитаем вероятность рисков безработицы, обусловленной действием факторов (табл. 6).

Полученные данные показывают значительный рост вероятности потерять работу в процессе цифровизации системы управления персоналом и внедрения цифровых платформ. Так, если в 2016 г. данная вероятность составляла от 0,4% до 1,84%, в 2020 от 5,48% до 10,63%, то в 2026 г. данная вероятность увеличивается до 19,11%.

По результатам исследования можно сделать вывод о том, что в настоящее время цифровизация системы управления персоналом индустрии гостеприимства не оказывает существенного влияния на риск вытеснения рабочей силы и массовой безработицы (показатели вероятности в 2020 г. 0,18–2,26%). Но, как следствие, увеличиваются риски безработицы в долгосрочном периоде.

Таким образом, в настоящее время в системе управления персоналом индустрии гостеприимства назрела реальная необходимость совершенствования навыков использования цифровых технологий и освоения цифровой среды, что является

мощным стимулом устойчивого развития организаций индустрии гостеприимства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аранжин В.В., Нехода Е.В. Трудовые ценности и навыки будущего: структура и содержание // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2019. № 48. С. 150–165.

2. Денисов А.Ф., Кардаш Д.С. Анализ практики цифровых технологий в подборе персонала // Экономика и управление. 2018. № 6 (152). С. 26–37.

3. Земцов С.П. Смогут ли роботы заменить людей? Оценка рисков автоматизации в регионах России // Инновации. 2018. № 4. С. 2–8.

4. Зоргнер А. Автоматизация рабочих мест: угроза для занятости или источник предпринимательских возможностей // Форсайт. 2017. Т. 11. № 3. С. 37–48.

5. Капелюшников Р.И. Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест // Высшая школа экономики: [сайт]. URL: https://wp.hse.ru/data/2017/09/27/1159159417/WP3_2017_03_ff.pdf (дата обращения: 02.03.2021).

6. Левченко Т.П., Вареников В.А. Управление инновационной активностью организаций туристско-рекреационной сферы: монография. Казань: Бук, 2018. 160 с.

7. Осадчук П.О. Чат-боты для автоматизации внутренних коммуникаций // Молодой ученый. 2018. № 27. С. 12–16.

8. Трудовые ресурсы // Федеральная служба государственной статистики: [сайт]. URL: https://www.gks.ru/labour_force (дата обращения: 02.03.2021).

9. ЦМАКП Развитие цифровой экосистемы: прямые и косвенные эффекты для экономики. Доклад представлен на IV Санкт-Петербургском экономическом конгрессе «Форсайт Россия: новое индустриальное общество. Будущее» (СПЭК-2018). URL: http://www.forecast.ru/_ARCHIVE/Presentations/DBelousov/2018-

03-31IT-ECO.pdf. (дата обращения: 10.03.2021).

10. Янченко Е.В. Рынок труда в условиях цифровизации: возможные риски субъектов трудовых отношений // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2020. № 51.