

На правах рукописи



КЛИМЕНКО Георгий Александрович

**ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ НОВОЙ МОДЕЛИ
РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В
ОРГАНИЗАЦИЯХ ФИНАНСОВОЙ СФЕРЫ В УСЛОВИЯХ
ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ**

Специальность: 5.2.3. - Региональная и отраслевая экономика
(Экономика народонаселения и экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва – 2026

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном учреждении высшего образования «Московский политехнический университет»

Научный руководитель: **Назаренко Антон Владимирович,**
доктор экономических наук, доцент

Официальные оппоненты: **Цёхла Светлана Юрьевна,**
доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента предпринимательской деятельности Института «Таврическая академия» ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»;

Садовая Елена Сергеевна,
кандидат экономических наук, доцент, заведующий отделом комплексных социально-экономических исследований Центра сравнительных социально-экономических и политических исследований ИМЭМО им. Е.М. Примакова РАН

Ведущая организация: Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социального развития»

Защита состоится «18» июня 2026 года в 13 часов 00 минут на заседании диссертационного совета 46.1.001.01, созданного на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу: 105064, г. Москва, ул. Земляной Вал, д.34, стр.1, ауд.416.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и на сайте организации www.vcot.info/.

Автореферат разослан «___» _____ 2026 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат экономических наук



Е.В. Вашаломидзе

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В XXI веке система социально-трудовых отношений (СТО) претерпевает серьезные изменения, обусловленные влиянием ряда факторов, среди которых на первое место выходит масштабное развитие цифровизации экономики. В результате действия указанного фактора получают развитие трансформационные процессы в социально-трудовых отношениях, проявляющиеся в структурной перестройке занятости за счет активного развития нестандартных форм, формирования новых требований к компетенциям работников, изменения содержания труда и организации трудовых процессов, а цифровые технологии становятся основным средством труда.

В то же время происходящие изменения связаны с возникновением новых вызовов для участников социально-трудовых отношений, сопряженных с развитием рисков цифровизации трудовых процессов, которые затрагивают как работодателей, так и работников, и находят проявление в формировании цифрового неравенства, неурегулированности вопросов дистанционной занятости и обеспеченности социальной защитой этой категории работников, наличии компетентностных несоответствий квалификации работников вследствие их медленной адаптации к новым требованиям рынка труда.

В условиях развития цифровых технологий происходит устаревание значительной части регулирующих норм и институтов в системе социально-трудовых отношений, что требует внесения изменений в модель их регулирования с целью определения базовых критериев, устанавливающих уровень социальной защищенности работников, а также сокращение социально-экономических рисков в сфере занятости.

В связи с этим перед государственными институтами, осуществляющими регулирование в сфере социально-трудовых отношений, стоит задача, связанная, с одной стороны, с сохранением всех достижений в этой сфере, таких как система социального партнерства, нормы социальной защиты работников, включая защиту их трудовых прав и социальных гарантий. С другой стороны, перед государством стоит задача по инкорпорации новых видов нестандартной занятости, основанных на цифровых технологиях, а также возникших в их рамках институтов, в модель регулирования социально-трудовых отношений, что должно обеспечивать минимизацию рисков социального положения работников.

При этом отмечается неравномерность в вопросах цифровизации трудовых процессов по сферам приложения труда, что формирует диспропорции в распределении уровня развития социально-трудовых отношений между отраслями. Так, если в финансовой сфере уровень цифровизации достиг самых высоких значений, то в строительстве, сельском хозяйстве, сервисных отраслях он имеет очень низкие параметры. В связи с этим в передовых по цифровизации отраслях, таких как финансовая сфера, формируется новая модель регулирования социально-

трудовых отношений, которая должна стать эталоном развития цифровизации социально-трудовых отношений и для других отраслей экономики. Поэтому выбор финансовой сферы как одной из самых передовых по уровню цифровизации позволяет исследовать изменения, которые происходят в модели регулирования социально-трудовых отношений под воздействием цифровизации, что может способствовать в перспективе применению этой модели для предприятий других отраслей экономики.

В связи с этим повышается значение разработки новых подходов к регулированию социально-трудовых отношений в финансовой сфере, отражающих воздействие цифровизации на субъектов этих отношений и их взаимодействие, перспективные возможности и возникающие риски. Это определяет научную проблему исследования и обуславливает актуальность формирования и развития новой модели регулирования социально-трудовых отношений в условиях цифровизации экономики.

Степень разработанности проблемы. Вопросы трансформации социально-трудовых отношений под влиянием цифровизации представляют относительно новую проблематику исследования. Вместе с тем в области теоретических основ исследования социально-трудовых отношений сформирована серьезная научно-исследовательская база, представленная в трудах российских ученых: Бобкова В.Н., Волгина Н.А., Долженковой Ю.В., Забелиной О.В., Збышко Б.Г., Кашепова А.В., Катульского Е.Д., Кокина Ю.П., Колосовой Р.П., Куликова В.В., Мацкуляка И.Д., Меньшиковой О.И., Одегова Ю.Г., Никифоровой А.А., Пашина Н.П., Разумова А.А., Разумовой Т.О., Ракитского Б.В., Рожкова В.Д., Роика В.Д., Слезингера Г.Э., Яковлева Р.А.

Влияние цифровизации на содержание социально-трудовых отношений исследовано такими зарубежными учеными как Аутор Д., Айсеомглу Д., Бринолфссон Е., Вебб М., Гай Д.С., Джонстон Х., Джуэлфс Д., Каган А.М., Коринек А., Ланд-Казлаускас С., Лопес-Игуаль П., Минделл Д.А., Рейнольдс Е.Б., Рестрепо П., Родригес-Модроньо П., СтиглицДж.

Вопросам исследования воздействия цифровизации на социально-трудовые отношения посвящены работы российских ученых: Авдеевой И.Л., Анисимовой Н.Ю., Бабкина А.В., Гусева А.А., Дашковой Е.С., Денисенко И.А., Долженко Р.А., Дороненко М.В., Дороховой Н.В., Дохолян С.В., Запольского А.Д., Кузьминой М.Г., Локтюхиной Н.В., Лузгиной О.А., Мирзабалаевой Ф.И., Половинко В.С., Потаповой Н.Д., Федченко А.А., Черных Е.А., Шичкина И.А. Ячменевой В.М., Ячменева Е.Ф.

Исследование новых подходов к регулированию социально-трудовых отношений проведено в работах Ананченковой П.И., Ермаковой Л.Н., Иохина В.Я., Легчилиной Е.Ю., Мысляевой И.Н., Мусимовича М.В., Никоновой О.В., Пашина Н.П., Подвойского Г.Л., Садовой Е.С., Скворцова В.Н.

Отраслевые аспекты трансформационных процессов в регулировании социально-трудовых отношений исследованы Барановым Д.Н., Блажевич О.Г., Воробьевой Е.И., Деревянко Ю.О., Дорофеевым А.Ф., Зайцевой М.В., Земцовым С.И., Зоновой О.В., Кифа Л.Л., Кузнецовой И.Г., Свистуновым В.М., Соколовым С.В., Тихоновым Е.И., Черноножкиной Н.В., Шевелевой О.Б.

В то же время исследование проблемы регулирования социально-трудовых отношений с учетом открывающихся перспективных возможностей и возникающих при этом рисков в процессе цифровизации остались недостаточно изученным. В связи с этим вопросы формирования и развития модели регулирования социально-трудовых отношений требуют дальнейшей разработки, что и определило выбор темы, цели и задач данного исследования.

Цель исследования заключается в разработке новой модели регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере и определении возможностей ее использования в других отраслях экономики. Для достижения поставленной цели в работе решены следующие исследовательские задачи:

1) Конкретизировать и дополнить содержание понятия «социально-трудовые отношения», изменяющегося вследствие развития цифровизации в экономике.

2) Выявить наиболее характерные изменения в занятости работников финансовых организаций, получившие развитие вследствие противоречивого характера воздействия цифровизации на социально-трудовые отношения.

3) Систематизировать факторы, влияющие на изменение приоритетов в регулировании социально-трудовых отношений в финансовой сфере.

4) Провести идентификацию и оценку рисков цифровизации в целях определения их влияния на изменение модели регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере.

5) Разработать новую модель регулирования социально-трудовых отношений с учетом трансформационных процессов в финансовой сфере и определить перспективы ее использования в других отраслях экономики.

Объектом исследования являются организации финансовой сферы.

Предмет исследования – социально-трудовые отношения в финансовой сфере, изменяющиеся под влиянием цифровизации.

Теоретическая база диссертационного исследования основывается на ключевых положениях экономики труда в части обоснования социально-трудовых отношений и их регулирования, трудах российских и зарубежных ученых, связанных с развитием социально-трудовых отношений, их трансформацией под влиянием цифровизации, оценке последствий такой трансформации. Основу доказательной базы составили нормативные и директивные документы российских государственных органов управления, Международной организации труда, исследования Всероссийского научно-

исследовательского института труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Эмпирическую базу исследования составили данные Федеральной службы государственной статистики (Росстата), Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Банка России, Всероссийского центра изучения общественного мнения, мониторинговые исследования, экспертные оценки российских и иностранных ученых, сведения, опубликованные в периодической печати и Интернет-источниках, а также материалы отчетности российских коммерческих банков и страховых компаний, данные сайтов hh.ru, SuperJob, Joblab, Работа России, Nabr Career, послужившие базой для исследования автором современных тенденций в развитии занятости в финансовой сфере.

Методы исследования. При работе над диссертацией применялись системный подход к анализу социально-трудовых отношений; диалектический метод исследования тенденций, рисков и подходов к регулированию социально-трудовых отношений; экспертный, структурно-функциональный и сравнительный методы анализа развития социально-трудовых отношений, статистические методы, в том числе расчеты множественного коэффициента ранговой корреляции (коэффициента конкордации), метод моделирования.

Научная новизна исследования состоит в разработке новой модели регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере на основе конкретизации и дополнения содержания СТО, идентификации рисков, выявления факторов и механизмов, оказывающих наибольшее влияние на изменение институциональных составляющих модели регулирования СТО, и определении перспектив ее использования в других отраслях экономики.

Основные положения диссертации, выносимые на защиту и составляющие научную новизну:

1. Конкретизировано и дополнено содержание социально-трудовых отношений, раскрывающее особенности развития социально-трудовых отношений в условиях происходящей цифровизации экономики, которое представлено как совокупность характеристик основных составляющих СТО элементов (предмет и субъекты отношений, типы их взаимодействия), находящихся между собой в изменяющейся под влиянием трансформационного механизма системе взаимосвязей, в рамках которой получают распространение новые формы и типы взаимодействия субъектов СТО. Новым элементом понятия «содержание социально-трудовых отношений» выступает трансформационный механизм, базирующийся на цифровых приложениях и информационных технологиях как инструментах выстраивания взаимоотношений между работодателем и работниками,

который расширяет трактовку этого понятия за счет изменения функциональных особенностей видов трудовой деятельности, обусловленных цифровизацией средств и предметов труда, а также формой организации трудового процесса.

2. Выявлены наиболее характерные изменения в сфере занятости работников финансовых организаций (децентрализация трудовой деятельности, поляризация занятости, сокращение зоны действия социального партнерства), получившие развитие вследствие противоречивого характера воздействия цифровизации на социально-трудовые отношения в финансовой сфере, которые, с одной стороны, расширяют и дополняют совокупность традиционных элементов социально-трудовых отношений, отражая изменяющиеся технологические условия (внедрение цифровых алгоритмов, использование искусственного интеллекта), а, с другой стороны, сужают применимость традиционных типов взаимодействия в социально-трудовых отношениях (коллективных переговоров, социального партнерства), делая их менее защищенными для работников. Наличие выявленных характерных изменений в занятости работников финансовых организаций демонстрирует ограниченность воздействия сложившейся модели регулирования социально-трудовых отношений на взаимоотношения работодателей и работников, что имеет принципиальное значение для обоснования необходимости построения новой модели регулирования СТО в финансовой сфере.

3. Систематизированы факторы, влияющие на изменение приоритетов в регулировании социально-трудовых отношений в финансовой сфере, по трем направлениям, среди которых: 1) факторы, связанные с изменением бизнес-модели финансовых компаний и банков; 2) факторы трансформации традиционных форм занятости в финансовой сфере; 3) факторы, способствующие смене приоритетов в регулировании социально-трудовых отношений в финансовых организациях. Проведенная систематизация факторов позволила выявить несколько направлений регулирования СТО, нуждающихся в совершенствовании, в том числе: направление, связанное с необходимостью регулирования последствий изменения бизнес-модели финансовых компаний, приводящей к профессиональной трансформации структуры занятости и развитию в отрасли структурной безработицы; направление регулирования организации дистанционного труда, выходящего за пределы прямого нормативно-законодательного регламентирования в части цифрового режима занятости; направление, требующее изменений в модели регулирования СТО типа взаимодействия участников социально-трудовых отношений, соответствующего новым экономическим реалиям. Методическая ценность систематизации факторов влияния на трансформацию регулирования СТО состоит в том, что она выступает базой для разработки новой модели регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере.

4. Идентифицированы риски, связанные с развитием цифровизации в финансовых организациях, и проведена их классификация по двум

направлениям (социальные и субъективные) на основе источника происхождения рисков как ключевого классификационного признака. В рамках использования экспертного ранжирования с расчетом множественного коэффициента ранговой корреляции (коэффициента конкордации) к оценке рисков проведено их распределение по уровню влияния и размеру ущерба для работника, положенное в основу разработки матрицы оценки рисков, которая обеспечивает выявление сигналов о возникновении деформаций в социально-трудовых отношениях под влиянием цифровизации, устранение которых требует институциональных изменений в модели регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере.

5. Разработана новая модель регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере в условиях развития цифровизации, отражающая происходящие изменения в занятости, условиях труда и социальной защиты работников в сторону повышения значения саморегулирования СТО для финансовых организаций, принимающих на себя обязанности выполнения трудовых и социальных обязательств перед работниками в рамках реализации программ корпоративной социальной ответственности (КСО) и устойчивого развития (ESG), и дополнения модели регулирования СТО новыми негосударственными институтами, такими как общественные объединения финансовых организаций (ассоциации и саморегулируемые организации) и рейтинговые агентства, присваивающие рейтинги за реализацию принципов КСО и ESG. Отличием предлагаемой модели является перераспределение приоритетов в регулировании социально-трудовых отношений, где наряду с государственными органами предложено усилить позиции финансовых организаций на фоне снижения роли профсоюзных организаций, а также дополнить модель инструментами общественного контроля (рейтинги КСО и ESG, мониторинги саморегулируемых организаций). Практическая значимость новой модели регулирования СТО состоит в ее адаптивности к изменяющимся под влиянием цифровизации условиям социально-экономического развития России и перспективности применения к предприятиям других отраслей экономики, отвечающих выделенным автором критериям социальной ориентированности их деятельности (стремление к обеспечению положительного имиджа, соблюдение принципов КСО и ESG, осуществление значительных финансовых вложений в развитие персонала).

Теоретическая значимость диссертационного исследования определяется тем, что полученные в работе научные установки в области исследования социально-трудовых отношений расширяют и дополняют сложившиеся представления за счет:

- выявления структуры и поэлементного состава социально-трудовых отношений, конкретизирующего происходящие изменения под влиянием цифровизации;

- развития и дополнения понятия «содержание социально-трудовых отношений» за счет включения трансформационного механизма как нового составляющего элемента СТО;
- оценки влияния трансформационного механизма на децентрализацию социально-трудовых отношений;
- определения причин и последствий изменения социально-трудовых отношений в условиях цифровизации экономики.

Практическая значимость исследования состоит в том, что разработанная автором новая модель регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере учитывает последствия их трансформации в результате цифровизации, раскрывает новые взаимосвязи, складывающиеся между работниками и работодателями, что создает условия для повышения роли самих финансовых организаций и общественного контроля в процессе обеспечения качества регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере и имеет перспективы распространения среди социально-ответственных предприятий других отраслей экономики.

Проведенная в работе идентификация рисков, связанных с развитием цифровизации социально-трудовых отношений в финансовых организациях, и разработанная матрица оценки рисков, учитывающая распределение рисков по уровню влияния и размеру ущерба для работника, полученных на основе использования экспертной оценки с расчетом коэффициента конкордации, обеспечивает выявление причин деформации социально-трудовых отношений, устранение которых связано с институциональными изменениями в модели регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере.

Обоснованные в диссертации меры по регулированию социально-трудовых отношений в процессе их трансформации под влиянием цифровизации могут быть использованы при подготовке программ по преодолению цифрового разрыва и других негативных последствий цифровизации в развитии социально-трудовых отношений в финансовых организациях.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Диссертация соответствует паспорту научной специальности 5.2.3 - Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда), а именно: п. 8.19. «Социально-трудовые отношения и их регулирование. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в Российской Федерации».

Апробация результатов исследования. Основные результаты диссертационного исследования были апробированы в выступлениях автора на международных и всероссийских научно-практических конференциях, среди которых: X Международный форум «Россия в XXI веке: глобальные вызовы и перспективы развития» (Москва, 19 февраля 2023); LXXXVI международная научно-практическая конференция «Научный форум: Экономика и менеджмент» (Москва, 21 января 2024); Международная научно-практическая конференция «Стимулирование научно-технического потенциала в стратегическом периоде» (Оренбург, 15 сентября 2024); VII

Международная научно-практическая конференция «Экономика: актуальные вопросы теории и практики» (Пенза, 14 ноября 2024); 8-я Всероссийская научно-практическая конференция «Экономический рост как основа устойчивого развития России» (Курск, 24-25 декабря 2024); Международная научно-практическая конференция «Трансформация социальной сферы – вызовы и решения» в рамках IX Санкт-Петербургского Международного Форума Труда (Москва, 3 апреля 2025); XII Международная научно-практическая конференция «Экономика, финансы и управление: актуальные вопросы теории и практики» (Пенза, 25 сентября 2025).

Публикация результатов исследования. Основные научные результаты диссертационного исследования опубликованы в 12 статьях, общим объемом 4,75 п.л., среди которых 4,25 п.л. авторских, из них 7 работ опубликованы в изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы (193 источника), приложений. Объем работы составляет 195 страниц машинописного текста, включает 20 таблиц и 19 рисунков, и имеет следующую структуру.

Введение

Глава 1. Теоретические основы развития социально-трудовых отношений в условиях цифровой экономики

1.1. Влияние цифровизации на развитие социально-трудовых отношений

1.2. Изменение содержания социально-трудовых отношений под влиянием цифровизации

1.3. Основные подходы к регулированию социально-трудовых отношений в условиях цифровизации экономики

Глава 2. Трансформационные процессы в финансовой сфере и их влияние на изменение регулирования социально-трудовых отношений

2.1. Анализ трансформационных процессов в социально-трудовых отношениях в финансовой сфере в условиях развития цифровизации

2.2. Изменения в сфере занятости работников финансовых организаций как следствие противоречивого воздействия цифровизации на социально-трудовые отношения

2.3. Факторы, влияющие на изменение приоритетов в регулировании социально-трудовых отношений в финансовой сфере

Глава 3. Формирование и развитие новой модели регулирования социально-трудовых отношений

3.1. Риски цифровизации в финансовых организациях и их влияние на изменение модели регулирования социально-трудовых отношений

3.2. Разработка новой модели регулирования социально-трудовых отношений в условиях цифровизации финансовой сферы

3.3. Перспективы внедрения новой модели регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере в другие отрасли экономики

Заключение

Список использованных источников

Приложения

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Конкретизировано содержание социально-трудовых отношений как совокупности характеристик основных составляющих СТО элементов, находящихся между собой в изменяющейся под влиянием трансформационного механизма системе взаимосвязей. Базируясь на анализе основных предпосылок цифровизации социально-трудовых отношений в работе конкретизированы причины и последствия их трансформации (табл.1).

Следствием внедрения цифровых технологий в сферу социально-трудовых отношений становится изменение их содержания. При этом изменения в содержании социально-трудовых отношений реализуются посредством трансформационного механизма, который представляет собой совокупность средств воздействия в цифровой форме на трудовые процессы для обеспечения достижения определенных целей и задач.

Таблица 1. – Причины и последствия трансформации социально-трудовых отношений под влиянием цифровизации

Основные направления трансформации СТО	Причины	Последствия
Проникновение цифровых технологий во все сферы экономики, в т.ч. в трудовые отношения и систему занятости	Развитие цифровых технологий	Развитие трансформационного механизма в структуре содержания социально-трудовых отношений, обеспечивающего изменение форм взаимодействия работников и работодателей
Создание правовых предпосылок для трансформаций, отсутствие законодательных и нормативных правил для новых трудовых отношений	Устаревание нормативно-правовой базы, отсутствие правовой реакции на технологические и структурные изменения, происходящие на рынке труда	Развитие деформаций социально-трудовых отношений при отсутствии отражения происходящих в СТО трансформаций в нормативном регулировании
Цифровая трансформация сферы трудовых отношений, появление и развитие новых форм занятости	Вовлечение большей части сфер и отраслей экономики и соответственно большей части работодателей в процесс цифровизации	Децентрализация социально-трудовых отношений

Источник: составлено автором

Этот механизм становится новым дополнительным компонентом содержания социально-трудовых отношений, влияние которого на СТО связано с изменением их структуры, где основное направление воздействия сосредоточено на взаимодействии субъектов трудовых отношений. Такое воздействие проявляется в сокращении коллективных трудовых отношений между работниками и работодателями, поскольку цифровые технологии изменяют принципы организации взаимодействия социальных партнеров между собой. Действие рассмотренного механизма имеет также негативное влияние на взаимоотношения, когда со стороны работников происходит ослабление лояльности и возникает нестабильность трудовых коллективов, что обусловлено расширением возможностей для трудовой мобильности

работников. И в то же время возрастают риски для работодателей, связанные с оппортунизмом работников и сложностью контроля за трудовой деятельностью, осуществляемой дистанционно. Последствием развития трансформационного механизма является сокращение сферы действия патернализма как со стороны государства, так и со стороны предприятий, что связано с реализацией политики оптимизации затрат со стороны работодателей с целью использования новых бизнес-моделей, приводящих к сокращению традиционной занятости в пользу нестандартных ее форм, которые слабо регулируются нормами законодательства. Другим последствием становится сокращение сферы социального партнерства из-за происходящей индивидуализации трудовых отношений и роста форм самозанятости работников, а также изменением внутрикорпоративных отношений между работодателем и работниками, приводящих к сокращению коллективных форм защиты интересов работников. При этом изменяется значение типов взаимодействия в рамках социально-трудовых отношений, когда на смену доминирующей ранее солидарности приходит субсидиарность, а коллективная ответственность все чаще заменяется самоответственностью и самореализацией работников. В связи с этим трансформация социально-трудовых отношений под влиянием цифровизации не только способствует появлению новых компонентов в структуре этих отношений, но и оказывает влияние на разбалансирование интересов участников социально-трудовых отношений, снижая возможности социальной защиты работников в процессе трудовой деятельности.

Следовательно, трансформационный механизм способствует децентрализации социально-трудовых отношений, сопровождающейся переходом рабочих процессов в Интернет-пространство, в результате происходит снижение роли ряда государственных институтов, таких как институты охраны труда, социальной защиты, традиционного трудового договора. Это оказывает влияние на снижение эффективности сложившейся модели регулирования социально-трудовых отношений и обуславливает необходимость разработки новой модели регулирования социально-трудовых отношений, которая в большей степени отражала бы изменения, происходящие вследствие цифровизации экономики.

2. Выявлены характерные изменения в сфере занятости работников финансовых организаций, получившие развитие вследствие противоречивого характера воздействия цифровизации на социально-трудовые отношения в финансовой сфере. Для того, чтобы выявить характерные изменения в сфере занятости работников финансовых организаций, автором проведено исследование процесса занятости в финансовых организациях на основе сбора и обработки данных по объявленным финансовыми организациями вакансиям, размещенным в открытом доступе на сайтах hh.ru, SuperJob, Joblab, Работа России, Nabr Career (сайт для вакансий ИТ-специалистов).

Технология авторского исследования построена на проведении скачивания с указанных сайтов 15.963 вакансии из разделов «Финансы» и «ИТ», размещенных такими финансовыми организациями как банки, страховые компании, инвестиционные компании, управляющие компании, лизинговые компании, негосударственные пенсионные фонды, микрофинансовые организации в период с 10.01 по 01.07. 2025 года, где на момент исследования были представлены вакансии 471 финансовой организации. После чего скаченные данные с помощью использования программного скрипта (комплекта последовательных команд) были систематизированы по нескольким блокам в соответствии с заданными автором критериями, в том числе через распределение: по профилям специалистов (финансы и ИТ); по профилям специалистов в зависимости от типа занятости; по профилям специалистов и требуемому опыту работы и др. В результате чего выявлено несколько наиболее характерных изменений в сфере занятости работников финансовой сферы, среди которых: 1) децентрализация трудовой деятельности, 2) поляризация занятости, 3) сокращение зоны действия социального партнерства.

1) *Децентрализация трудовой деятельности* представляет собой процесс трансформации формата взаимодействия работодателей и работников в связи с происходящими технологическими изменениями, что связано с распространением дистанционных форм занятости и гибких форм организации труда.

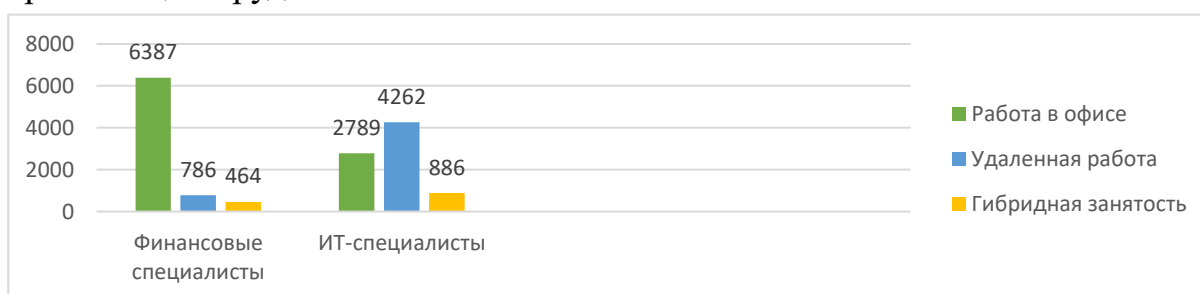


Рис.1. – Распределение вакансий с позиции предложения условий труда

Источник: составлено и рассчитано автором по данным обобщения информации сайтов: hh.ru, SuperJob, Habr Career, Joblab, Работа России.

В настоящее время в финансовых организациях отмечается создание новых бизнес-моделей, основанных на цифровых платформах и сетях, коренным образом изменяющих методы организации труда: расширение должностных обязанностей и повышение ответственности, увеличение объема выполняемых операций, свободная организация режима труда, совмещение смежных профессий и др. В то же время происходит изменение условий труда для работников финансовых организаций (рис.1). Анализируемые данные подтверждают рост удаленной и гибридной занятости в организациях финансовой сферы, причиной чего является повышение доли ИТ-работников, которые предпочитают дистанционный формат труда. Вместе с тем, отмеченные трансформации имеют как положительные, так и отрицательные последствия, что проявляется, с одной стороны, в повышении производительности труда работников за счет

гибкости и мобильности их труда, росте возможностей для их самореализации, а, с другой стороны, возникают риски изоляции и перегрузки, а также риски возможной нестабильности доходов и сокращения социальной защиты.

2) *Поляризация занятости* проявляется в финансовой сфере в росте запросов финансовых организаций на высококвалифицированных и низкоквалифицированных специалистов, в то время как спрос на специалистов среднего звена падает. В рамках проведенного автором исследования данная тенденция нашла подтверждение (рис.2). Среди рассмотренных предложений вакансий финансовых организаций доминируют такие как руководители департаментов, управляющие, старшие менеджеры, с одной стороны, а, с другой – кассиры, кредитные инспекторы, специалисты по работе с клиентами, операторы колл-центра. Значительно уменьшился спрос на должности руководителей средних функциональных подразделений и служб, подразделений и секторов.

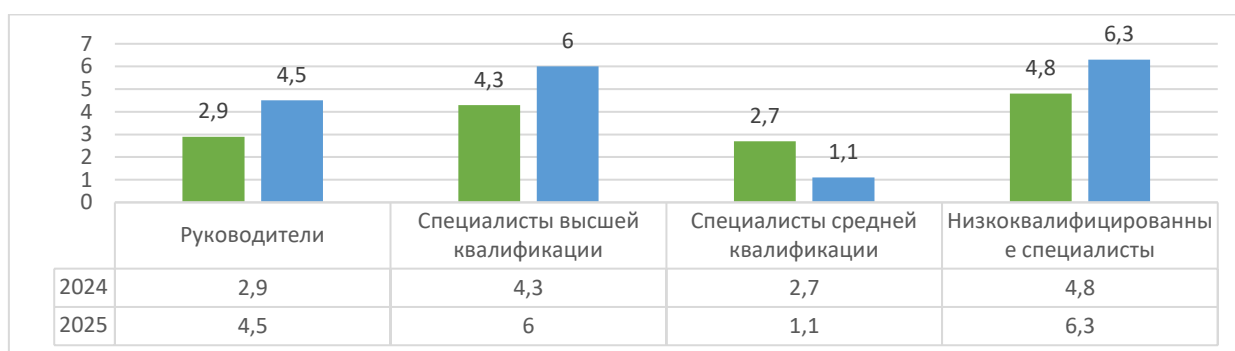


Рис.2. - Распределение вакансий специалистов по категориям квалификации

Источник: составлено и рассчитано автором по данным обобщения информации сайтов: hh.ru, SuperJob, Nabr Career, Joblab, Работа России.

Поляризация занятости в финансовой сфере отражает стремление организаций к повышению эффективности управления, росту профессионализма менеджеров, что оптимизирует трудовые процессы, приводя к замене нескольких работников средней квалификации одним высококвалифицированным специалистом, использующим современные технологии и искусственный интеллект. В силу чего цифровые технологии, с одной стороны, увеличивают продуктивность трудовой деятельности, оптимизируя рабочие места а, с другой, - сокращают численность занятых в финансовой сфере работников, преимущественно средней квалификации.

3) *Сокращение зоны действия социального партнерства*. Несмотря на лицензионную регламентированность деятельности финансовых организаций и наличие контроля за соблюдением законодательства со стороны регулирующих органов, в подавляющем большинстве таких организаций не происходит заключение коллективных договоров с трудовыми коллективами по причине отсутствия профсоюзных организаций. На сегодняшний день не более 10% работников финансовой

сферы являются членами профсоюзных организаций¹. Ограниченное распространение социального партнерства среди финансовых организаций во многом обусловлено тем, что в трудовом законодательстве отсутствует обязательное требование к заключению коллективного договора в коммерческих организациях. Кроме того, коллективный договор с трудовыми коллективами должен заключаться по инициативе обеих сторон и не предполагает ответственности за его отсутствие. В связи с этим администрации финансовых организаций предпочитают коллективным договорам программы корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития, поскольку наличие таких программ для финансовых организаций является более выгодным, так как именно они учитываются при выходе их на рынок ценных бумаг, заключении договоров о сотрудничестве с государственными и муниципальными органами и др. Сложившаяся ситуация с доминированием указанных программ в финансовых организациях значительно сужает сферу применения социального партнерства.

3. Систематизированы факторы, влияющие на изменение приоритетов в регулировании социально-трудовых отношений в финансовой сфере. Для того, чтобы определить причины изменения приоритетов в регулировании социально-трудовых отношений в финансовой сфере, в диссертации был проведен анализ влияющих на них факторов, которые систематизированы по трем основным направлениям:

1) факторы, связанные с изменением бизнес-модели финансовых компаний и банков;

2) факторы, обеспечивающие трансформацию традиционных форм занятости в финансовой сфере;

3) факторы, способствующие смене приоритетов в регулировании социально-трудовых отношений в финансовых организациях.

Систематизированные группы факторов были проанализированы с позиции их возникновения и степени влияния на социально-трудовые отношения.

1) Факторы, связанные с изменением бизнес-модели финансовых компаний и банков. К данной группе отнесены факторы, возникающие в процессе перехода финансовых организаций на платформенную или сетевую модель бизнеса, среди которых:

- алгоритмическая организация финансовых операций;
- трансформация процессов принятия решений;
- смена задач на рабочих местах, изменяющая требования к компетенциям персонала;

- изменение соотношения между человеческим трудом и цифровыми технологиями в пользу последних.

¹ Рассчитано автором на основе данных финансовых организаций, в которых зарегистрированы профсоюзные организации, в том числе: Банк ПСБ, Всероссийский банк развития регионов, Внешэкономбанк, ВТБ, Газпромбанк.

Нужно отметить, что влияние этой группы факторов отражает изменение подходов финансовых организаций к развитию своего бизнеса, где на первый план выходит цифровизация операционных процессов и внедрение искусственного интеллекта. Параллельно с этим идет повышение спроса на квалифицированных ИТ-специалистов, которые по многим позициям вытесняют финансовых специалистов. По данным hh.ru, в 2024 году запрос на ИИ-специалистов в финансовой сфере составлял 3,7 тыс. чел., в то время как в 2021 году их требовалось только 1,7 тыс. чел.² По данным исследования автором вакансий финансовых организаций запрос на ИТ-специалистов в 2025 году оставался высоким (табл.2).

Таблица 2. - Распределение вакансий финансовых организаций по профилям специалистов

Вакансии/ финансовые организации	Финансовые специалисты	ИТ-специалисты
Банки	2871	3115
Страховые компании	1430	1298
Инвестиционные компании	1234	1443
Управляющие компании	871	760
Лизинговые компании	645	393
Негосударственные пенсионные фонды	613	781
Микрофинансовые организации	372	137
Всего:	8036	7927

Источник: составлено и рассчитано автором по данным обобщения информации сайтов: hh.ru, SuperJob, Habr Career, Joblab, Работа России.

Полученные данные демонстрируют, что в сформированной в ходе исследования выборке численность привлекаемых ИТ-специалистов составила 49,7%, что почти сравнялось с численностью запрашиваемых организациями финансовых специалистов (50,3%). Следствием действия этой группы факторов является не только замещение профессионального состава работников, но и снижение трудоемкости финансовых операций, определяющей эффективность всего трудового процесса.

2) Факторы, обеспечивающие трансформацию традиционных форм занятости в финансовой сфере. Отмечаемый в последнее время перевод значительной части работников финансовых организаций в дистанционный формат сопровождается ухудшением институциональной среды на фоне отсутствия четких положений в российском законодательстве об удаленном формате занятости. Среди основных факторов, обуславливающих трансформацию традиционных форм занятости, можно выделить следующие:

- наличие правовых основ для использования дистанционной занятости;
- экономия затрат организацией на переводе работников в дистанционный формат;
- расширение использования проектного или подрядного подходов к использованию работников;

² Исследование МТС Линк и hh.ru: количество вакансий с упоминанием ИИ выросло в два раза. – Электронный ресурс: <https://mts-link.ru/blog/kolichestvo-vakansij-s-upominaniem-ii-vyroslo-v-dva-raza/>

- переход с трудовых на гражданско-правовые договоры оформления трудовых отношений.

В рамках авторского исследования вакансий специалистов финансовых организаций установлено, что значительное привлечение в финансовую сферу ИТ-специалистов оказывает влияние на изменение типа занятости для работников финансовых организаций (табл.3).

Несмотря на то, что регулирование дистанционного труда в России предусмотрено нормами Трудового кодекса Российской Федерации³ (гл.49.1), его применение на практике сопряжено с целым рядом проблем. Во-первых, существует неоднозначность определения «дистанционная работа», что вытекает из размытости границ между традиционной занятостью и удаленной работой. Во-вторых, возникают сложности с электронным документооборотом по причине отсутствия четких регламентов в организациях, применяющих дистанционный формат занятости, что способствует возникновению рисков и для работодателей, и для работников.

Таблица 3. – Распределение вакансий финансовых организаций по профилям специалистов в зависимости от типа занятости

Финансовые организации/ Вакансии	Финансовые специалисты			ИТ-специалисты		
	Работа в офисе	Работа удаленно	Гибридный вариант	Работа в офисе	Работа удаленно	Гибридный вариант
Банки	2351	62	59	1314	1565	236
Страховые компании	1024	308	98	114	830	354
Инвестиционные компании	980	130	124	389	911	143
Управляющие компании	799	16	56	379	330	61
Лизинговые компании	617	15	13	187	192	14
Негосударственные пенсионные фонды	585	28	0	324	400	57
Микрофинансовые организации	341	17	14	82	34	21
Всего:	6387	786	464	2789	4262	886

Источник: составлено автором по данным обобщения информации сайтов: hh.ru, SuperJob, Habr Career, Joblab, Работа России.

В-третьих, отсутствуют методические рекомендации государственных регулирующих органов по вопросам электронного документооборота. В-четвертых, дистанционный формат требует разработки унифицированных механизмов учета рабочего времени, т.е. цифрового мониторинга, что на практике пока сложно реализуемо. В-пятых, отсутствие согласованного порядка учета рабочего времени становится причиной возникновения конфликтов работников с работодателем в части начисления зарплаты и компенсаций.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025).

Таким образом, влияние факторов, обеспечивающих трансформацию традиционных форм занятости в финансовой сфере, проявляется в несоответствии институциональных составляющих модели регулирования социально-трудовых отношений современным формам реализации занятости.

3) Факторы, способствующие смене приоритетов в регулировании социально-трудовых отношений в финансовых организациях. В данную группу факторов автором включены следующие:

- распространение автономизации и индивидуализации труда;
- снижение числа профсоюзных организаций в финансовой сфере;
- отказ большинства организаций финансовой отрасли от социального партнерства и коллективных переговоров;
- рост числа финансовых организаций, применяющих в своей деятельности принципы корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития.

Современная бизнес-модель финансовой организации ориентирована на организацию трудового процесса малыми коллективами, разрозненными в территориальном масштабе. В то же время получает широкое распространение в отрасли временная и дистанционная занятость, не предполагающая объединений работников, и, соответственно, применения социального партнерства как инструмента регулирования социально-трудовых отношений. В связи с развитием указанных факторов, значительно сокращается в финансовой отрасли число профсоюзных организаций. По данным Московской городской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, на сегодняшний день первичные профсоюзные организации в финансовой сфере зарегистрированы в ПАО «Банк ПСБ», Всероссийском банке развития регионов, Внешэкономбанке и банке ВТБ⁴. Работники Газпромбанка включены в межрегиональную профсоюзную организацию «Газпром профсоюз». В других финансовых организациях не зарегистрировано первичных профсоюзных организаций. Следовательно, общая численность охваченных профсоюзным движением работников в финансовой сфере составляет менее 10% от численности занятых в отрасли⁵, что сокращает до минимума использование социального партнерства и коллективных переговоров как институтов развития социально-трудовых отношений. В то же время среди финансовых организаций получают широкое развитие программы корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития, в рамках которых осуществляется регулирование условий труда и обеспечения социальной поддержки работников. При этом смещение

⁴ Московская городская организация Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. – Электронный ресурс: <https://mgorgprofgos.ru/org>

⁵ Расчет автора на основе данных сайтов: Банк ПСБ, Всероссийский банк развития регионов, Внешэкономбанк, ВТБ, Газпромбанк.

приоритета в сторону внедрения указанных программ в деятельности финансовых организаций имеет как положительное, так и отрицательное влияние. Положительное влияние проявляется в обеспечении благоприятных условий труда работников за счет средств самих финансовых организаций, повышении прозрачности деятельности, снижающей риски финансовых нарушений в корпоративном управлении, росте лояльности персонала и др. Вместе с тем участие работников в разработке и утверждении этих программ, как это предусмотрено социальным партнерством в отношении коллективных договоров, весьма ограничено. В связи с чем работники принимают условия, предоставляемые работодателем, без возможности их согласования в рамках коллективного договора, тем самым они устраниваются из диалога по поводу формирования условий труда и социальной защиты.

Таким образом, рассмотренные три группы факторов, влияющих на изменение приоритетов в регулировании социально-трудовых отношений в финансовой сфере, позволила выявить несколько направлений, которые нуждаются в совершенствовании. Первое направление связано с необходимостью регулирования последствий изменения бизнес-модели финансовых компаний, следствием которой является профессиональная трансформация структуры занятости и развитие в отрасли структурной безработицы. Второе направление раскрывает потребность в регулировании организации дистанционного труда, которая выходит за пределы прямого нормативно-законодательного регулирования цифрового режима занятости. Третье направление требует изменений в модели регулирования СТО типа взаимодействия участников социально-трудовых отношений, соответствующего новым экономическим реалиям.

4. Идентифицированы риски, связанные с развитием цифровизации в финансовых организациях, и проведена их классификация по двум направлениям. С целью определения индикаторов проявления рисков, связанных с развитием цифровизации в финансовых организациях, в диссертации выявлены две группы рисков, соответствующих новым тенденциям в развитии финансовой сферы (табл.3).

Таблица 3. – Риски, возникающие в связи с развитием цифровизации в финансовой сфере

Новые тенденции в развитии финансовой сферы	Риски, возникающие в связи с развитием новых тенденций в финансовой сфере
Трансформация структуры финансовых организаций	Риск потери занятости (P1)
Распространение практики удаленной работы	Риск снижения социальной защиты работников (P2)
Повышение требований к цифровой квалификации специалистов	Риск цифрового разрыва (P3)
Изменение структуры требуемых профессий	Риск сопротивления сотрудников процессу перехода к цифровым технологиям (P4)

Составлено автором.

Для определения вероятности наступления выявленных рисков и оценки последствий их наступления в работе был использован экспертный метод, в рамках применения которого 12-ти экспертам, являющимся специалистами «Сбербанка», Совкомбанка и страховой компании «Согласие», было предложено оценить по 5-ти балльной шкале вероятность наступления выделенных автором рисков и силу воздействия этих рисков на работников финансовых организаций. Оценка вероятности наступления рисков предполагала следующий балльный диапазон: 1 - очень низкая вероятность наступления; 2 – низкая вероятность наступления; 3 – средняя вероятность наступления; 4 – высокая вероятность наступления; 5 – очень высокая вероятность наступления рисков. Первоначально была проведена оценка вероятности наступления рисков, на основании чего было получено среднее значения балла по каждому риску (табл.4).

Таблица 4. – Экспертная оценка вероятности наступления рисков

Риск	Экспертная оценка												Средняя оценка
	Э1	Э2	Э3	Э4	Э5	Э6	Э7	Э8	Э9	Э10	Э11	Э12	
P1	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4,0
P2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3,4
P3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3,4
P4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4,7

Составлено автором по данным экспертной оценки привлеченных специалистов.

Для подтверждения согласованности мнений экспертов проведена ранжированная оценка вероятности наступления рисков, которая легла в основу расчета коэффициента ранговой корреляции (коэффициента конкордации) (табл.5). Расчеты определили значение коэффициента конкордации **0,58**, которое подтверждает уровень признания проведенной оценки экспертами как высокое значение, что позволяет сделать вывод о допустимом уровне проведенной оценки вероятности наступления рассматриваемых рисков.

Таблица 5. - Матрица рангов, построенная на основании переформатирования рангов

Факто р/ Экспе рты	Э1	Э2	Э3	Э4	Э5	Э6	Э7	Э8	Э9	Э10	Э11	Э12	Σ ранго в	d^*	d^{2**}
x ₁	3	3	2.5	3	2.5	1.5	3.5	3.5	2.5	1.5	3.5	2.5	32	2	4
x ₂	1.5	1	2.5	1.5	1	1.5	1.5	1.5	2.5	3.5	1	2.5	22.5	-7.5	56.2
x ₃	1.5	3	1	1.5	2.5	3.5	1.5	1.5	1	1.5	2	1	21	-9	81
x ₄	4	3	4	4	4	3.5	3.5	3.5	4	3.5	3.5	4	44.5	14.5	210.2
Σ	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	120		351.4
Коэффициент конкордации															0,58
* d - Отклонения от средней суммы рангов															
** d^2 – Квадрат отклонений от средней суммы рангов															

Рассчитано автором.

С использованием того же метода была проведена оценка вероятности риска возможности получения ущерба для работника и рассчитано значение коэффициента конкордации, равное **0,59**, что подтвердило допустимый уровень проведенной оценки. Таким образом, статистически подтвержденная экспертная оценка вероятности наступления выделенных рисков и вероятности получения ущерба работником от наступления этих рисков позволила составить матрицу оценки рисков, в которой выделенные автором риски распределены в зависимости от уровня влияния и размера ущерба для работника (табл.6).

Таблица 6. – Матрица оценки рисков, связанных с развитием процесса цифровизации финансовых организаций

Ранг	Риск	Индикатор	Вероятность наступления риска	Вероятность получения ущерба
1.	Риск сопротивления сотрудников процессу перехода к цифровым технологиям	Затраты на разработку и реализацию программ стимулирования работников	4,7	3,7
2.	Риск потери занятости	Размер неполученной заработной платы и социального пакета	4,0	3,5
3.	Риск цифрового разрыва	Затраты на обучение цифровым программам	3,4	4,6
4.	Риск снижения социальной защиты работников	Объем потерь в результате сокращения социального пакета	3,4	3,3

Составлено автором на основе экспертной оценки вероятности наступления рисков и получения ущерба работником.

В представленной матрице ключевым по значимости оказался риск сопротивления сотрудников процессу перехода к цифровым технологиям, вторым – риск потери занятости, риск цифрового разрыва и риск снижения социальной защиты получили значительно меньшую значимость. Проведенная оценка рисков цифровизации социально-трудовых отношений в финансовой сфере определила основные направления их минимизации. При этом все рассмотренные риски с точки зрения источника происхождения (влияния субъективных и объективных факторов) были подразделены на две группы: социальные риски (риск потери занятости, риск снижения социальной защиты работников); субъективные риски (риск цифрового разрыва, риск сопротивления сотрудников процессу перехода к цифровым технологиям). Преодоление выявленных рисков было рассмотрено с позиции распределения регулирующих мер по двум направлениям: для субъективных рисков - участие самих работников в части преодоления процесса перехода к цифровым технологиям за счет повышения квалификации и профессионализма, а для социальных рисков - программы по обеспечению занятости высвобождаемых вследствие цифровизации работников и их социальной защиты, в которых ведущая роль принадлежит самим финансовым организациям.

Таким образом, применение экспертного ранжирования с расчетом множественного коэффициента ранговой корреляции (коэффициента конкордации) к оценке рисков позволило в рамках построенной матрицы оценки рисков выявить причины деформаций социально-трудовых отношений и обосновать необходимость внесения институциональных изменений в модель регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере в части повышения самоответственности финансовых организаций за качественные параметры реализации СТО.

5. Разработана новая модель регулирования социально-трудовых отношений в организациях финансовой сферы в условиях развития цифровизации, отражающая происходящие изменения в занятости, условиях труда и социальной защите работников в сторону повышения значения саморегулирования СТО в финансовых организациях. Последствия трансформации социально-трудовых отношений коренным образом изменяют подходы к их регулированию, что находит отражение в происходящем в последнее время перераспределении форм регулирования в сфере труда от прямого государственного регулирования к саморегулированию организаций. Такой подход обусловлен тем, что в рамках действующей модели регулирования социально-трудовых отношений решаются задачи воздействия государства на эти отношения с целью обеспечения трудовых и социальных гарантий и создания благоприятных условий труда, что достигается за счет таких механизмов как законодательное регулирование, заключение коллективного договора, социальное партнерство и судебная защита прав в сфере труда. Но заключение коллективного договора и социальное партнерство из перечисленных механизмов в финансовой сфере значительно сократили сферу применения, что обуславливает поиск новых механизмов для формирования актуальной модели регулирования СТО в финансовой сфере.

Анализ действующей модели регулирования социально-трудовых отношений показал, что на сегодняшний день основным объектом регулирования в социально-трудовых отношениях являются работники и профсоюзные организации как их представители. Однако для финансовой сферы в современных условиях такой подход теряет свою актуальность в связи с происходящими изменениями в отрасли. Во-первых, в финансовой сфере сокращаются условия для развития социального партнерства в связи отсутствием профсоюзных организаций у большинства банков, финансовых и страховых компаний (более 90% организаций отрасли). Во-вторых, значительными темпами увеличивается численность дистанционно занятых работников, что сопровождается индивидуализацией их труда, значительно сокращающего базу для развития социального партнерства. В-третьих, происходит активное включение принципов корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития в деятельность финансовых организаций, в рамках которых они самостоятельно берут на себя функции по обеспечению благоприятных условий труда и социального страхования работников. В-четвертых, повышение внимания со стороны общественных

организаций к соблюдению принципов КСО и ESG в финансовых организациях стимулируется системой рейтингов для повышения их имиджевых характеристик. В-пятых, участие финансовых организаций в ассоциациях и саморегулируемых объединениях по профилю своей деятельности повышает уровень их ответственности за счет установления единых стандартов деятельности, контроля за соблюдением лицензионных требований, дисциплинарного воздействия, что стимулирует их к более полному выполнению корпоративных и социальных обязательств.

Наличие перечисленных особенностей в развитии социально-трудовых отношений в финансовой сфере обуславливает необходимость разработки новой модели регулирования социально-трудовых отношений с учетом происходящих изменений под влиянием трансформационных процессов в отрасли. Основной акцент в этой модели должен быть сделан на саморегулирование социально-трудовых отношений со стороны финансовых организаций, что позволит передать функции, ранее закрепленные за профсоюзными организациями, самим финансовым организациям, которые принимают на себя обязанности выполнения трудовых и социальных обязательств перед работниками в рамках реализации программ КСО и ESG.

В то же время с целью усиления контроля за соблюдением трудовых прав работников и других вопросов регулирования социально-трудовых отношений необходимо включить в состав модели в качестве негосударственных органов регулирования наряду с профсоюзами ассоциации и профессиональные сообщества финансовых организаций (саморегулируемые организации), которые создаются на условиях добровольного объединения по профилю деятельности. (всего в 2025 году действовало 11 саморегулируемых организаций, зарегистрированных в едином реестре Банка России⁶).

Не менее важным компонентом новой модели должны стать рейтинговые агентства, присваивающие рейтинги финансовым организациям за реализацию принципов КСО и ESG, поскольку финансовые организации заинтересованы в формировании положительного имиджа с целью повышения своей привлекательности у клиентов (в 2025 году было сформировано 88 ESG-рейтингов от шести рейтинговых агентств и одного аналитического центра⁷, которые осуществляют оценку социальной деятельности российских компаний) (рис.4).

В связи с этим новая модель регулирования СТО за счет включения в нее общественных организаций способствует выстраиванию новой системы взаимосвязей, которая должна выполнять задачи регулирования социально-трудовых отношений наряду с механизмами коллективного договора и социального партнерства. В то же время в модели полностью сохраняется

⁶ Единый реестр саморегулируемых организаций в сфере финансового рынка по состоянию на 07.10.2025. – Электронный ресурс: <https://cbr.ru/registries/sro/>

⁷ Перечень ESG-рейтингов в России. – Электронный ресурс: <https://infragreen.ru/infragrin-publikuiet-pieriechien-individualnykh-esg-rieitinghov-rossiiskikh-kompanii/?ysclid=mgf0au101694106>

блок государственного регулирования, за которым закреплены нормативно-законодательные, контрольно-надзорные и переговорные функции.

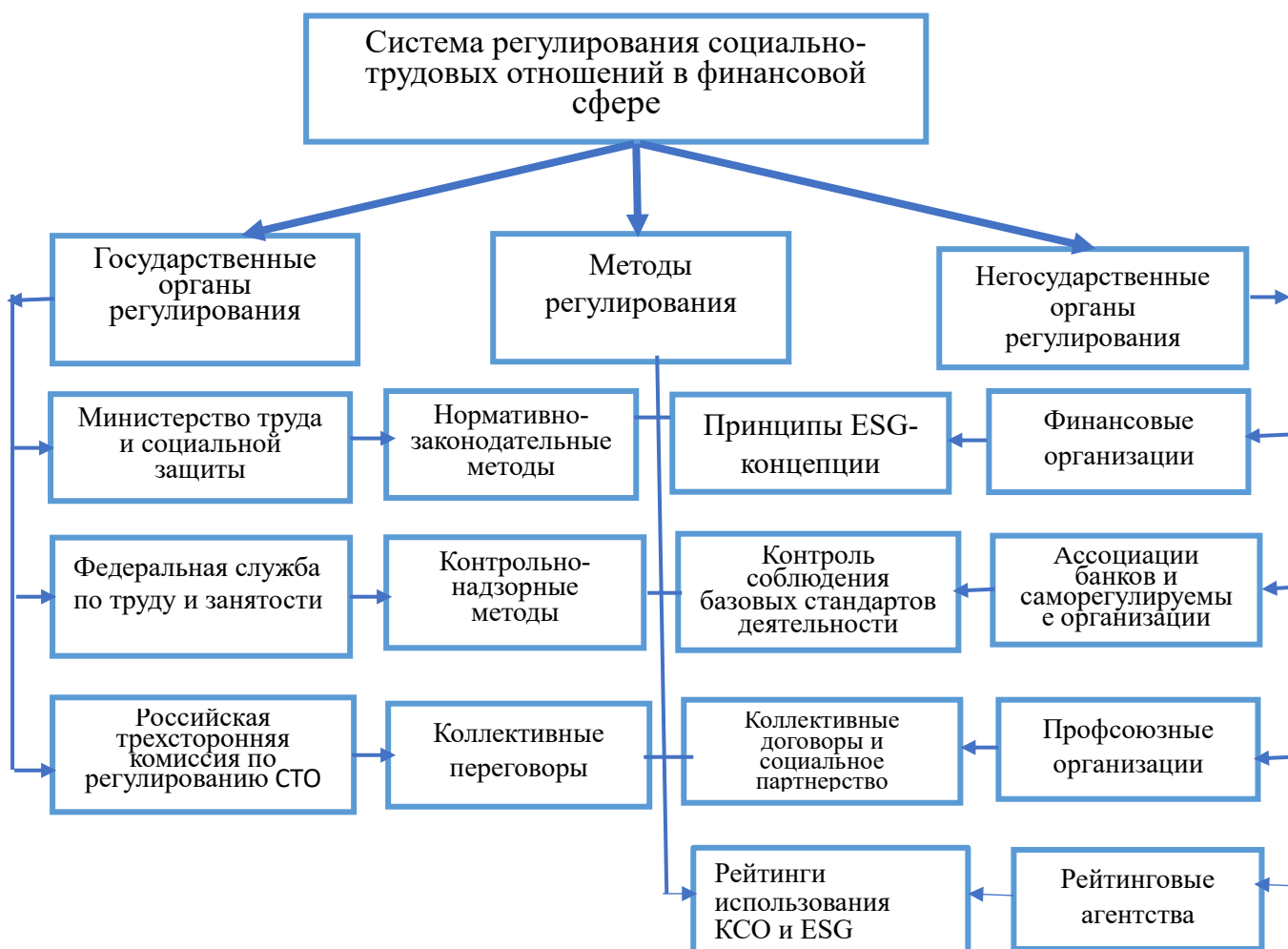


Рис. 4. – Новая модель регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере

Разработано автором.

Эти методические положения составляют основу для разработки новой модели регулирования СТО в финансовой сфере, которая включает три блока: государственные органы регулирования, негосударственные органы регулирования и методы регулирования, среди которых значительные дополнения получает блок «Негосударственные органы регулирования» и блок «Методы регулирования» за счет расширенной линейки методов регулирования социально-трудовых отношений, обеспечивающих негосударственный уровень оценки и контроля складывающихся взаимоотношений субъектов СТО. Основной акцент в новой модели сделан на расширение полномочий негосударственного контроля наряду с государственным контролем, что может способствовать повышению ответственности работодателей за соблюдение требований по организации и условиям труда, заработной платы и социального обеспечения работников, отражающих происходящие изменения в социально-трудовых отношениях в финансовой сфере.

Разработанная автором новая модель регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере является универсальной по нескольким критериям, которые формируют условия для ее внедрения в другие отрасли экономики, среди которых: 1) значительные вложения в развитие персонала; 2) стремление к поддержанию положительного имиджа организации; 3) соблюдение принципов корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. Указанные критерии характеризуют организацию как социально ответственную, заинтересованную в повышении уровня развития социально-трудовых отношений. В связи с этим новая модель регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере может найти широкое применение среди предприятий и организаций других отраслей экономики, заинтересованных в повышении уровня своей социальной ответственности. По данным ЭКГ-рейтинга, осуществляющего оценку ведения социально ответственного бизнеса российскими компаниями на основе критериев, во многом пересекающимися с критериями универсальности авторской модели регулирования СТО, к категории социально ответственных в 2024 году относилось 696.501 предприятие различной организационно-правовой формы⁸, которые соблюдали принципы корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. В силу чего данную группу предприятий можно рассматривать как потенциал внедрения новой модели регулирования социально-трудовых отношений в другие отрасли экономики.

В **Заключении** автором сформулированы выводы и рекомендации по результатам проведенного исследования:

1. Установление в рамках проведенного исследования характерных изменений в занятости работников финансовых организаций, получивших развитие вследствие противоречивого характера воздействия цифровизации на социально-трудовые отношения в финансовой сфере, послужило обоснованием ограниченности воздействия сложившейся модели на регулирование социально-трудовых отношений между работодателями и работниками в организациях финансовой сферы.

2. Систематизация факторов влияния на изменение приоритетов в регулировании социально-трудовых отношений в финансовой сфере составила базу для доказательства необходимости разработки новой модели регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере.

3. Построенная в диссертации матрица оценки рисков, связанных с развитием цифровизации в финансовых организациях на основе использования экспертной оценки с расчетом коэффициента конкордации, обеспечивает выявление причин деформации социально-трудовых отношений, устранение которых требует институциональных изменений в модели регулирования социально-трудовых отношений в финансовой сфере.

⁸ ЭКГ-рейтинг ответственного бизнеса. – Электронный ресурс: <https://экг-рейтинг.рф/#rating>

4. Разработка новой модели регулирования социально-трудовых отношений в организациях финансовой сферы на принципах распределения функций контроля и надзора за реализацией социально-трудовых отношений между государственными органами, самими финансовыми организациями, общественными объединениями и рейтинговыми агентствами соответствует происходящим трансформационным изменениям в социально-трудовой сфере и имеет перспективы распространения среди социально-ответственных предприятий других отраслей экономики.

III. СПИСОК РАБОТ, В КОТОРЫХ ОПУБЛИКОВАНЫ ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ

В журналах и изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России:

1. Клименко Г.А. Факторы трансформации модели социально-трудовых отношений в финансовой сфере / А.В. Назаренко, Г.А. Клименко // Экономика труда. – 2026. – Том 13. – № 3. – doi: 10.18334/et.13.3.124865. – 0,5/0,25 п.л.

2. Клименко Г.А. Трансформация социально-трудовых отношений в современных условиях / Г.А. Клименко // Сегодня и завтра российской экономики. - 2025. - №2 (127). – С.64-71. – 0,5 п.л.

3. Клименко Г. А. Реинжиниринг бизнес-процессов в коммерческом банке как инструмент сохранения устойчивости / Г. А. Клименко // Экономика строительства. – 2025. – № 6. – С. 400-402. – 0,3 п.л.

4. Клименко Г.А. Развитие новых форм занятости в системе социально-трудовых отношений / Г.А. Клименко // Сегодня и завтра российской экономики. - 2025. - № 1 (126). – С.82-88. – 0,5 п.л.

5. Клименко Г. А. Изменение форм взаимодействия субъектов трудовых отношений в современных условиях / Г. А. Клименко // Экономика труда. – 2024. – Т. 11. № 8. – С. 1215-1226. – DOI 10.18334/et.11.8.121522 – 0,7 п.л.

6. Клименко Г.А. Влияние цифровизации на трансформацию социально-трудовых отношений в России / Г.А. Клименко // Управленческий учет. - 2024. - № 9. - С.277-282. – 0,5 п.л.

7. Клименко Г.А. Влияние санкций на бизнес-процессы в коммерческом банке / Г.А. Клименко, Ю.Г. Памухин // Экономика: вчера, сегодня, завтра. - 2023. - Том 13. -№ 9-1. - С. 782-790. DOI: 10.34670/AR.2023.17.30.095. – 0,5/0,25 п.л.

В других изданиях:

8. Клименко Г.А. Риски цифровизации для работников финансовых организаций // Экономика, финансы и управление: актуальные вопросы теории и практики. Сборник статей XII Международной научно-

практической конференции. - Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2025. – С.113-115. – 0,25 п.л.

9. Клименко Г.А. Трансформация подходов к регулированию социально-трудовых отношений // Экономический рост как основа устойчивого развития России. Сборник научных статей участников 8-й Всероссийской научно-практической конференции / Курский филиал Финансового университета при Правительстве РФ. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2024. Том 1. С.368-372. – 0,3 п.л.

10. Клименко Г.А. Регулирование социально-трудовых отношений под влиянием цифровизации // Сборник статей VII Международной научно-практической конференции «Экономика: актуальные вопросы экономики и практики». – Пенза, МЦНС «Наука и Просвещение», 2024. С.50-53. – 0,25 п.л.

11. Клименко Г.А. Особенности реинжиниринга бизнес-процессов в банке // Научный форум: Экономика и менеджмент: сб. ст. по материалам LXXXVI междунар. науч.-практ. конф. — № 9(86). — М., Изд. «МЦНО», 2024. – 0,2 п.л.

12. Клименко Г.А. Новые нетрадиционные формы занятости в структуре социально-экономических отношений // Стимулирование научно-технического потенциала в стратегическом периоде: сборник статей Международной научно-практической конференции. - Уфа: OMEGA SCIENCE, 2024. – С.50-54. – 0, 25 п.л.