

Научная статья
УДК 349.2
ББК 67.405.1я73

DOI: 10.47475/2618-9852-2024-9-1-48-55

ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА И ЭЛЕКТРОННЫХ ЦИФРОВЫХ ПОДПИСЕЙ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Максим Васильевич Дмитриев¹, Виктор Фёдорович Горшенин²

¹Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия, Number_one_96@mail.ru

²Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия, vigor@csu.ru

Аннотация. При автоматизации и цифровизации основных сфер общественной жизни, особенно касающихся трудовых и социально обеспечительных отношений, особую роль играют коммуникационные процессы. Рассмотрены организационно-правовые нормы регулирования коммуникационных процессов на основе электронных цифровых технологий.

Ключевые слова: цифровизация, трудовые отношения, работник, работодатель, информация, персональные данные

Для цитирования: Дмитриев М. В., Горшенин В. Ф. Особенности использования электронного документооборота и электронных цифровых подписей в эпоху цифровизации экономики // Общество, экономика, управление. 2024. Т. 9, № 1. С. 48–55. DOI: 10.47475/2618-9852-2024-9-1-48-55

Original article

FEATURES OF THE USE OF ELECTRONIC DOCUMENT MANAGEMENT AND ELECTRONIC DIGITAL SIGNATURES IN THE ERA OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

Maksim V. Dmitriev¹, Victor F. Gorshenin²

¹Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia,
Number_one_96@mail.ru

²Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia, vigor@csu.ru

Abstract. Communication processes play a special role in the automation and digitalization of the main spheres of public life, especially those related to labor and social security relations. The organizational and legal norms of regulation of communication processes based on electronic digital technologies are considered.

Keywords: digitalization, labor relations, employee, employer, information, personal data

For citation: Dmitriev MV, Gorshenin VF. Features of the Use of Electronic Document Management and Electronic Digital Signatures in the Era of Digitalization of the Economy. *Society, economy, management.* 2024;9(1):48-55. (In Russ.). DOI: 10.47475/2618-9852-2024-9-1-48-55

Большое влияние цифровизация оказывает на структуру и связи управления. При применении цифровых технологий трансформации подвергаются способы организации труда: дистанционная занятость, гибкий график, применение робототехники, дистанционного управления рабочими процессами.

Неотвратимость использования информационных технологий обуславливается положительным влиянием цифровизации на развитие экономики. К примеру, кроме дистанционной работы, в качестве нового управленческого метода выступает подбор работников через интернет [1].

У крупных компаний есть разработки по созданию цифрового профиля физического лица с применением обезличенных сведений [2].

При наличии персональных сведений по сотруднику у работодателей появляется возможность создания новых способов по управлению сотрудником для достижения собственных целей, в том числе при помощи возможностей, которые предоставляет цифровой анализ.

Уже долгие годы в литературе говорится о преимуществах, которые появляются в процессе использования специальных программ с данными, собранными через цифровые технологии [3, с. 67].

Эффективный способ изучения сведений через цифровые технологии — исследование, проводимое при помощи полиграфа для выявления злоупотребления управленческим персоналом своими полномочиями, что способно негативно повлиять на интересы, которые имеют у собственников компании.

Следует отметить, что в управлении разного рода злоупотребления выступают в качестве важной проблемы. По этой причине полиграфические исследования впервые стали применяться в XX в. в экономически развитых странах. Но уже сегодня данные исследования проводятся в разных государствах. К примеру, в Америке ежегодно выполняют примерно 1 млн указанных исследований, из которых 30 % относится к частному сектору [4].

В нашем государстве указанные исследования регулярно применяются для лиц, которые работают в государственных структурах. Более того, указанные результаты учитываются в процессе принятия кадровых решений. В соответствии с исследованиями, выполненными разными специалистами, достоверность данного исследования составляет не менее 80 % [5].

Ожидается усовершенствование процесса полиграфических исследований, периодичность его, в том числе в частном экономиче-

ском секторе. Отсутствуют основания для того, чтобы расторгнуть трудовой договор при отказе сотрудником проходить исследования или при получении отрицательного результата [6]. Получается, что требуется дополнить ст. 57 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) в связи с тем, что существенные условия договора — обязанность сотрудника осуществлять прохождение исследований на полиграфе.

Иная важная проблема — противоречивость норм ТК РФ в части реализации электронного учета всех персональных сведений сотрудника.

В ст. 86 ТК РФ говорится, что у работодателя отсутствует право для обработки персональных данных по профсоюзной деятельности. В ст. 374 ТК РФ говорится, что у работодателя отсутствует право увольнения лидера организации, выполняющей данную деятельность, не ниже цехового уровня без получения согласия у профсоюзного органа, являющегося вышестоящим.

При отказе его выполнить дачу такого согласия у работодателя имеется право для обжалования в суде отказа, что указывает на наличие противоречий в законодательстве. У работодателя отсутствует право сбора данных по профсоюзной деятельности сотрудника. Однако, если он является лидером профсоюзной компании, то в обязанности работодателя входит выполнение процедуры в случае увольнения данного сотрудника, которая установлена в законодательстве [6].

В ст. 86 ТК РФ есть оговорка касательно того, что данные о профсоюзной деятельности не подлежат сбору за исключением случаев, указанных в действующем законодательстве.

Ст. 394 ТК РФ является указанным случаем. Прямое указание на это отсутствует. По этой причине появляется неоднозначное толкование закона. На практике указанное оказывает положительное влияние на злоупотребления от увольняемых сотрудников.

Тот сотрудник, у которого имеется право на получение соответствующих гарантий от увольнения на основании инициативы от работодателя, имеет право отказаться сообщать работодателю об имеющейся гарантии, требуя после увольнения восстановления его на работе с получением компенсации определенного размера.

Работодатель имеет право на отображение в данных ситуациях наличия злоупотреблением имеющимся правом. Однако указанный факт довольно сложно доказать в судебном процессе. В ТК РФ есть некие нестыковки касательно отношений в процессе обработки

персональных сведений, чья технология имеет связь с цифровыми технологиями.

В качестве еще одного важного аспекта использования в трудовых отношениях цифровых технологий выступает использование труда на дистанционной основе. Количество работников на дистанционной работе постоянно повышается [7].

В научной литературе говорится, что сущность реализации трудовой деятельности в дистанционной форме характеризуется разными признаками, в том числе выполнением трудовых обязанностей на территории, которая отличается от территории работодателя, с использованием цифровых технологий. В трудовом договоре данного вида происходит смещение акцента с процесса труда непосредственно на его результат [8].

При этом одним из социальных аспектов является обеспечение возможности дистанционной занятости для лиц, которые имеют ограниченные возможности, для родителей, имеющих детей в возрасте до трех лет и пр. Цифровая трансформация оказывает прямое влияние на управленческие схемы. Меняются процессы делегирования полномочий, организация времени труда и отдыха.

При этом нельзя не отметить, что автоматизация управленческой деятельности существенным образом отражается на связующих процессах, в частности на коммуникационных. Эффективные коммуникации позволяют добиваться наибольшей результативности управленческого воздействия. Например, на отраслевом уровне цифровые технологии позволяют осуществить своевременный обмен передовым опытом. В сфере управления человеческими ресурсами цифровые технологии позволяют повысить эффективность труда, а следовательно, и вознаграждения. Эта предметная область выступает опосредованной и на всех уровнях отражает тот экономический эффект, который получают все субъекты трудовых отношений от внедрения цифровизации; для предприятия это рост прибыли за счет автоматизации производственных и учетных процессов, этот же критерий характерен и для отраслевого уровня.

Важно отметить, что влияние цифровизации несомненно. При этом оно носит и положительный, и отрицательный характер. Этот аспект далее будет рассмотрен подробно. Одним из спорных аспектов влияния цифровизации на трудовые отношения и на экономику в целом выступает развитие неформальной занятости. С одной стороны, расширение спектра возможных видов трудовой деятельности поло-

жительно влияет на уровень жизни населения. С другой стороны, нестандартные трудовые отношения выступают одним из факторов неформальной занятости. Неформальная занятость наносит существенный урон экономике в форме недополученных налогов. По данным Росстата, в 2022 г. на неформальный сектор приходилось не менее 20 % от всех занятых в экономике.

Основным стимулирующим фактором легализации неформальной занятости выступает формирование понимания, что отчисляемые платежи в бюджет являются основой реализации социальной политики и формирования будущей пенсии. Формирование новых форм занятости, основанных на использовании цифровых технологий, получило название «дигитализация труда» (digitalisation), что в переводе с английского языка означает «оцифровка», «цифровизация» или перемещение в цифровую плоскость информационного сегмента. Сегодня такое понятие «дигитализация» является распространенным в научной литературе. Оно характеризует преобразования в обществе в таких сферах, как экономическая, правовая, социально-политическая и пр., которые развиваются под воздействием информационных технологий.

В результате развития автоматизации облачных вычислений, интеллектуального труда, а также повсеместного применения высокоскоростного интернета общество получило безграничную возможность, чтобы хранить, искать, обрабатывать, передавать данные, что актуализировало сферу компьютеризации, цифровизации в социально-трудовых отношениях. Расширение указанной сферы ощущается гражданином до начала трудовых отношений через собеседование в Skype.

С 01.04.2019 г. карточки СНИЛС перешли в электронный формат. Получается, что сегодня компьютеризация, цифровизация в социальных трудовых отношениях пребывает в состоянии развития.

В Федеральном законе от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»¹ содержится порядок формирования с 01.01.2020 данных по трудовой деятельности в электронном виде.

Мы считаем, что преимущество трудовой книжки в электронном виде — отсутствие из-

¹ ФЗ от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде».

держек при ее утрате непосредственно в бумажном виде. Зачастую работодатель, принимая сотрудника на работу, изучает записи в трудовой книжке. Однако при ее утрате соискатель вынужден вновь вносить данные у предыдущих работодателей, если отсутствует нотариальная ее копия. Но не стоит забывать, что при ликвидации работодателя из ЕГРЮЛ довольно сложно внести запись по работе у него.

Также необходимо отметить, что из-за отсутствия требуемого развития экономики РФ и огромной площади страны имеется риск отсутствия у работодателя навыков взаимодействия с компьютерной техникой. Ожидается решение этого вопроса за счет установления крупных штрафов при нарушении требований.

Ожидается, что в результате введения обязательного применения трудовых книжек в электронном виде сведения по текущим, предыдущим работодателям будут реализовываться без существенных трудностей. Еще одна возможная проблема данного нововведения — трудности в оцифровке данных в трудовых книжках [10].

Для цифровизации в РФ трудовых отношений требуется применять цифровую электронную подпись. В ТК РФ предусмотрено ее применение сотрудником при дистанционном выполнении своих должностных обязанностей (ст. 312.1 ТК РФ)¹. В результате ее применения права работника будут защищены. Но, несмотря на это, ее введение является для работодателя дорогостоящей процедурой при ее введении им для каждого сотрудника, то есть ее стоимость на одного работника составляет примерно 5 тыс. руб. Получается, что при наличии в штате более 1000 сотрудников для приобретения подписей потребуется от 5 млн руб.

В данном случае можно ввести в законодательство РФ возможность по ее использованию для всех работников за их счет. Однако указанное находится в зависимости от их экономического благосостояния. На сегодняшний день в РФ имеются регионы, где ее стоимость составляет примерно 1/3 месячной зарплаты, что повлечет отсутствие у лица возможности для ее приобретения.

По причине отсутствия совершенной защиты компьютерной цифровой связи, телекоммуникационных технологий, любой рабочий может стать потерпевшим от действий мошен-

ников, направленных на завладение его персональными данными, личными сведениями.

По этой причине требуется закрепление в законодательстве условия касательно возложения на работодателя обязанности использования разных дополнительных способов для того, чтобы защитить компьютерные данные, связи. Также требуется сформировать меры ответственности при нарушении указанного законного требования.

Разумеется, что внедрение системы для оптимизации процесса по хранению кадровых документов, компьютеризация — существенный шаг вперед.

Зачастую работники в компаниях вынуждены выполнять должностные обязанности в оперативном режиме или сверх нормы, использование указанных систем способно повлечь трудности для трудового процесса. Требуется своевременное подписание трудовых документов. Но в некоторых случаях сотрудник получает извещение о командировке за несколько часов до отъезда. При этом начальник отдела может отсутствовать на месте или у сотрудника может не оказаться из-за срочности времени, чтобы оформить данный документ для последующей его сдачи в отдел кадров.

Разумеется, что требуется оптимизировать процесс через ввод умеренной нагрузки, однако в жизни не всегда это возможно. В результате данная система только усложнит трудовую деятельность.

Требуется уделить внимание использованию работодателем программ, которые выполняют контроль действий, совершаемых работником через считывание клавиш, создание скриншотов, фиксацию интернет-трафика. В качестве преимущества указанного выступит рост эффективности, защита коммерческих данных компании. Но при этом у работодателя появляется возможность, чтобы использовать данные программы в корыстных целях.

Например, при выполнении работником своих должностных обязанностей дома, при использовании им для этого своего личного компьютера с удаленным доступом, работодатель получает доступ ко всем данным сотрудника, имеющимся на компьютере.

Таким образом, компьютеризация сокращает возможность сотрудника сохранять в неприкосновенности свои личные данные.

В результате изучения современного состояния использования в работе цифровых технологий было установлено, что для минимизации негативного влияния от компьютеризации, цифровизации социально-трудовых

¹ ТК РФ : Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) // Собрание законодательства РФ. 2002. 7 янв. № 1, ч. I. Ст. 3.

отношений требуется обучать специалистов ведению документооборота в электронном виде, использовать, получать преимущества ЭЦП.

Кроме того, имеется потребность в ликвидации риска утечки сведений по трудовому стажу работника через ввод административных штрафов в крупном размере.

Требуется законодательное закрепление возможности применения сотрудниками квалифицированных усиленных ЭЦП за их счет.

Стоит рассмотреть возможность проведения аудита деятельности компании для установления возлагаемой на сотрудников трудовой нагрузки перед тем, как внедрять программное обеспечение SAP.

Бытует мнение, что перед тем, как активно внедрять в социальных, трудовых отношениях новые технологии, требуется учет факта существенной рецессии в российской экономике.

У работодателя имеются трудности в контроле режима времени работы, выявлении дисциплинарных проступков сотрудника.

В обязанности работника входит своевременное, качественное выполнение своих заданий с передачей результата через цифровые коммуникации работодателю, нахождение с ним на связи с специально оговоренное время.

В обязанности работодателя входит предоставление сотруднику оборудованного рабочего места, программного обеспечения, иных необходимых для работы технических средств, тогда как остальные обязанности их идентичны с обязанностями, которые возлагаются на работодателя, работника в случае традиционного взаимодействия.

Если мы выполним анализ прав, обязанностей участников трудового договора, связанных с реализацией на дистанционной основе трудовых обязанностей, то установим, что схожие черты трудового договора на дистанционное выполнение трудовых обязанностей с традиционным трудовым договором всё же имеются. Договоры могут отличаться предметом, тогда как в данном случае он аналогичен, то есть является трудовым процессом, то есть у работодателя имеется право выполнять контроль наличия сотрудника на месте работы, но на практике важность такого контроля минимизируется.

Важное значение для работодателя принадлежит своевременной выгрузке работником результатов деятельности на соответствующие серверы.

По причине наличия более существенного сходства трудового договора по дистанционной трудовой деятельности и гражданского

правового договора требуется изменить ТК РФ за счет внесения в его ст. 19.1 дополнения о том, что виды договоров на дистанционное исполнение длительных работ подлежат признанию в качестве трудовых¹.

Авторы считают, что указанное предоставит возможность для предотвращения совершения злоупотреблений работодателем при маскировке им трудового договора по дистанционной работе непосредственно под гражданский правовой договор.

Развитие разных цифровых технологий отражено в гражданских процессуальных отношениях. Стоит отметить, что трудовые споры — споры, регулируемые гражданским процессуальным законодательством. Использование цифровизации в процедуре изучения гражданских правовых споров неспособно менять принципы указанной правовой отрасли. Оно способно выступать в качестве инструмента для того, чтобы воплощать указанные принципы. Сегодня у гражданина имеются права отказа от личного присутствия в суде. Вместо этого он имеет право для направления необходимых документов при помощи электронной почты.

Возможность подать иск экономит временные и материальные ресурсы. Многие граждане, в том числе пожилые, неспособны оформлять документооборот в электронном виде. Требуется отметить, что возможность дистанционной, прямой подачи иска формирует вопрос касательно равноправия граждан — пользователей Интернета, а также лиц, не являющихся таковыми. Указанное имеет связь со сроками давности иска, которые установлены в законодательстве для трудовых споров.

В ст. 392 ТК РФ говорится, что при увольнении сотрудника у него появляется право на обращение с иском в суд, чтобы восстановиться на работе из-за незаконного увольнения. Указанные действия необходимо выполнять в течение одного месяца с даты получения уволенным копии приказа или же трудовой книжки.

Указанный срок отличается от сроков, установленных для исковой давности в судопроизводстве по разным гражданским правовым спорам, где он способен исчисляться годами.

Требуется отметить, что в указанных сроках касательно споров по законности увольнения отмечается иное значение: один или более дней, нежели в случаях исчисления срока годами.

¹ ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023)//Собрание законодательства РФ от 7.01.2002 г. №1 (ч. I) ст. 3.

При проживании лица в условиях, где наблюдаются трудности в транспортном сообщении, обращение в судебный орган при нахождении его в ином населенном пункте способно повлечь существенный период времени, тогда как иное лицо, которое проживает в этом же поселении с доступом к Интернету, обладает преимуществом по причине наличия возможности экономии времени в процессе подачи иска о восстановлении на прежнем месте работы.

Получается, что у пользователя Интернета больше преимуществ, чем у лица без доступа к Интернету.

Авторы считают, что требуется отражение указанного обстоятельства в законодательстве РФ. Также имеется потребность в проработке списка причин пропуска срока исковой давности по уважительной причине [9].

Требуется отражение в данном перечне ситуации, где отсутствует возможность использования электронной системы документооборота. Кроме законодательства федерального уровня наблюдается отражение цифровизации экономики также и в локальном нормотворчестве. Все организации, выполняя перевод своего документооборота на электронные носители, выполняют на уровне нормативных локальных актов установление требований, предъявляемых к документообороту в электронном виде, тогда как навыки владения данным документооборотом — это запоминание последовательности совершаемых на компьютере действий.

Заполнение некоторых видов документов выполняется ежегодно. По этой причине зачастую навыки, связанные с заполнением указанного документа, утрачиваются со временем, что влечет возникновение потребности, связанной с переобучением, выполняемым на регулярной основе.

Стоит также отметить, что указанное влечет возникновение дополнительных временных затрат, тогда как процесс, связанный с переобучением, может повлечь возникновение у работников некоторого дискомфорта, поскольку зачастую отсутствует учет уровня способностей, связанных с обучением лица навыкам ведения документооборота в электронном виде.

Суть указанных способностей — быстрый поиск на компьютере требуемого элемента для клика, запоминание необходимой последовательности совершаемых действий, сохранение в памяти на максимальный срок.

Сотрудники, привлеченные к обучению документообороту в электронном виде в групповых занятиях, но с которыми не выполняются

индивидуальные занятия, зачастую имеют разный уровень способностей. Более того, для многих лиц проводимые занятия должного эффекта не приносят. Работники, которые осуществляют оперативное выполнение заданий, находятся на 6–8-м клике, тогда как отставшие — на 2-м, то есть у них наблюдается отсутствие способности освоения требуемого алгоритма, что влечет возникновение сильных негативных эмоций.

В случае усиления тенденции, связанной с переводом в цифровую плоскость документооборота, если отсутствуют требования касательно единообразия в применении указанных программ, наблюдается обострение проблемы по адаптации на рабочем месте программы для сотрудника, который был только принят на работу.

Программы по разным видам документооборота способны разрабатываться автономно специалистами указанной организации, тогда как работник, который поступил на работу, не имеет способности для использования программы, в том числе при нахождении его на аналогичной должности в организации, где работал ранее. Получается, что у работника имеется возможность проявить себя в новой компании в том случае, если будет принят коллективом, который окажет помощь в освоении специфических видов программ для выполнения электронного документооборота.

В качестве наиболее сложной будет выступать ситуация в случае победы работника на конкурсе без трудоустройства его, при наличии негативного восприятия результатов большинством действующих работников.

Указанная ситуация не редка в педагогических и научных коллективах. Отрицательные составляющие данных ситуаций: ухудшение конкуренции, ограничение права свободно распоряжаться имеющимися способностями к выполнению трудовой деятельности, что является конституционным.

Перспектива получения новых программ в процессе перехода на иное рабочее место влечет появления у многих граждан соответствующих мыслей. При этом в роли данного сотрудника может выступать тот, который имеет высокую квалификацию с развитыми навыками обобщения, анализа.

Во многих научных источниках говорится об отсутствии законодательно утвержденной обязанности работодателей для переобучения сотрудников, тогда как работодатели предпринимают попытки по переложению обязанностей, связанных с переобучением, на государство, самого сотрудника [10].

По мнению авторов, требуется принять федеральный закон, где содержалась бы обязанность на внедрение цифровых унифицированных программ по разным видам выполняемого в организации документооборота в электронном виде. Благодаря этому появится возможность для упрощения перехода сотрудника

между компаниями для усиления мобильности имеющихся рабочих ресурсов.

Требуется внесение в ТК РФ норм с закреплением ответственности работодателя за процесс организации переобучения работников цифровым технологиям.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Белая О. В., Кононенко Д. Б., Семченкова М. Н. Правовое регулирование деятельности стартапов в области Big data (большие данные) // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2018. № 1 (42). С. 174–180.
2. Буянова А. В. Цифровизация в социально-трудовых отношениях — проблемы и перспективы // Проблемы в российском законодательстве. 2020. № 1. С. 88–90.
3. Воробьев Л. А., Панасенко Г. Н. Возможности и перспективы развития технологий, основанных на Big Data в HR // Управление человеческими ресурсами — основа развития инновационной экономики. 2015. № 6. С. 67–75.
4. Дудченко С. В. Опыт регулирования дистанционного труда работников в зарубежных странах // Международный научно-исследовательский журнал. 2022. № 1-4 (115). С. 98–100.
5. Китаева А. В. К вопросу правового регулирования организации дистанционного труда // Евразийский юридический журнал. 2022. № 2. С. 231–232.
6. Комков С. А. Исковая давность в трудовом праве (теория и практика правоприменения) // Сибирский юридический вестник. 2021. № 2 (93). С. 37–41.
7. Кузнецов А. А., Рогожина В. В. Полиграф — из истории до наших дней // Вестник современных исследований. 2018. № 11–8 (26). С. 55–57.
8. Лепетикова И. Ю., Кобзарь Г. В. Использование полиграфа в государственном и муниципальном управлении // Ростовский научный журнал. 2018. № 3. С. 22–29.
9. Рощин С. Ю., Солнцев С. А. Как компании ищут работников: эмпирические оценки по российским предприятиям // Российский журнал менеджмента. 2017. Т. 15, № 2. С. 173–192. DOI: 10.21638/11701/spbul8.2017.203.
10. Самофалова В. В., Посохов С. Э. Полиграф сегодня: проблемы применения // Центральный научный вестник. 2018. Т. 3, № 10 (51). С. 22–24.

REFERENCES

1. Belaya OV, Kononenko DB, Semchenkova MN. Pravovoe regulirovanie deyatel'nosti startapov v oblasti Big data [Legal regulation of startups in the field of Big data]. *Biznes. Obrazovanie. Pravo. Vestnik Volgogradskogo instituta biznesa* [Business. Education. Right. Bulletin of the Volgograd Institute of Business]. 2018;1(42):174–180. (In Russ.).
2. Buyanova AV. Cifrovizaciya v social'no-trudovy'x otnosheniyax — problemy` i perspektivy` [Digitalization in social and labor relations — problems and prospects]. *Probely` v rossijskom zakonodatel'stve* [Gaps in Russian legislation]. 2020;(1):88–90. (In Russ.).
3. Vorobyev LA, Panasenko GN. Vozmozhnosti i perspektivy` razvitiya texnologij, osnovanny`x na Big Data v HR [Opportunities and prospects for the development of technologies based on Big Data in HR]. *Upravlenie chelovecheskimi resursami — osnova razvitiya innovacionnoj e'konomiki* [Human resource management — the basis for the development of innovative economy]. 2015;(6)67–75. (In Russ.).
4. Dudchenko SV. Opyt regulirovaniya distancionnogo truda rabotnikov v zarubezhny`x stranax [Experience of regulation of remote labor of workers in foreign countries]. *Mezhdunarodny`j nauchno-issledovatel'skij zhurnal* [International Scientific Research Journal]. 2022;(1-4):98–100. (In Russ.).
5. Kitaeva AV. K voprosu pravovogo regulirovaniya organizacii distancionnogo truda [On the issue of legal regulation of the organization of remote labor]. *Evrazijskij yuridicheskij zhurnal* [Eurasian Legal Journal]. 2022;(2):231–232. (In Russ.).
6. Komkov SA. Iskovaya davnost` v trudovom prave (teoriya i praktika pravoprimereniya) [Limitation period in labor law (theory and practice of law enforcement)]. *Sibirskij yuridicheskij vestnik* [Siberian Legal Bulletin]. 2021;(2):37–41. (In Russ.).
7. Kuznetsov AA, Rogozhina VV. Poligraf — iz istorii do nashix dnei [Polygraph — from history to the present day]. *Vestnik sovremenny`x issledovaniy* [Bulletin of Modern Research]. 2018;(11-8):55–57. (In Russ.).

8. Lepetikova IYu, Kobzar GV. Ispol'zovanie poligrafa v gosudarstvennom i municipal'nom upravlenii [The use of a polygraph in state and municipal management]. *Rostovskij nauchny'j zhurnal* [Rostov Scientific Journal]. 2018;(3):22-29. (In Russ.).

9. Roshchin SYu, Solntsev SA. Kak kompanii ishchut rabotnikov: e'mpiricheskie ocenki po rossijskim predpriyatiyam [How companies are looking for employees: empirical assessments of Russian enterprises]. *Rossiiskij zhurnal menedzhmenta* [Russian Journal of Management]. 2017;15(2):173-192. (In Russ.). DOI: 10.21638/11701/spbul8.2017.203.

10. Samofalova VV, Posokhov SE. Poligraf segodnya: problemy` primeneniya [Polygraph today: problems of application]. *Central'ny'j nauchny'j vestnik* [Central Scientific Bulletin]. 2018;3(10):22-24. (In Russ.).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

М. В. Дмитриев — магистрант кафедры менеджмента.

В. Ф. Горшенин — кандидат физико-математических наук, доцент кафедры менеджмента.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

M. V. Dmitriev — Graduate Student of the Department of Management.

V. F. Gorshenin — Candidate of Physical and Mathematical Sciences, Associate Professor of the Department of Management.

Вклад авторов: оба автора сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted: 25.10.2023

Принята к публикации / Accepted for publication: 19.03.2024