ГЕНДЕРНЫЙ АНАЛИЗ ОТРАСЛЕВОЙ СТРУКТУРЫ РЫНКА УДАЛЕННОЙ (ДИСТАНЦИОННОЙ) ЗАНЯТОСТИ НА ОСНОВЕ КОНТЕНТ-АНАЛИЗА БАНКА ВАКАНСИЙ И РЕЗЮМЕ

УДК 331.526 *ГСНТИ 06.77.90*
ББК 65.240.59 *Код ВАК 08.00.05*
DOI: 10.22394/2304-3369-2019-6-158-169

Т.А. Камарова
Уральский государственный экономический университет,
Екатеринбург, Россия
AuthorID: 624022

АННОТАЦИЯ:
В статье рассмотрен рынок труда в сегменте удаленной (дистанционной) занятости на основе контент-анализа вакансий и резюме удаленной (дистанционной) занятости одного из самого крупного работного портала HH.ru. Целью работы является раскрытие особенностей гендерной отраслевой структуры занятости, выявление типично «женских» и «мужских» профессий на основании результатов исследования банка резюме на примере города-миллионника Екатеринбурга. Также в статье проводится сопоставительный анализ спроса и предложения удаленной работы на рынке труда, результаты анализа информации позволяют сделать вывод об имеющемся интересе к удаленной занятости и со стороны работодателей, и со стороны соискателей, но при этом уровень спроса превышает уровень предложения данной формы работы. В работе приведено сопоставление вакансий и резюме удаленного сегмента рынка труда. Анализ профессиональной структуры резюме удаленного сегмента работы способствовал выявлению преобладающих сфер деятельности в данном сегменте занятости в течение всего рассматриваемого периода. По результатам исследования были выявлены типично «женские» и «мужские» профессии в сегменте удаленной (дистанционной) работы, также представлено ранжирование их перечня. Практическая значимость настоящего исследования заключается в выявлении особенностей гендерной отраслевой характеристики дистанционной (удаленной) занятости, которые смогут позволить адаптировать государственные рычаги регулирования сегмента дистанционной занятости и решению проблем практики ее применения, также результаты могут быть использованы при разработке программ по регулированию удаленной (дистанционной) женской занятости, что в свою очередь приведет к дальнейшему развитию и распространению работы на дистанции.
Исследование выполнено при поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-010-00774 Исследование влияния развития дистанционной женской занятости на институт родительства.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:
занятость, дистанционная женская дистанционная занятость, удаленная занятость, рынок труда, профессия, вакансия, резюме.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:
Татьяна Александровна Камарова, Уральский государственный экономический университет, 620144, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62, kta-2014@yandex.ru.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Камарова Т.А. Гендерный анализ отраслевой структуры рынка удаленной (дистанционной) занятости на основе контент-анализа банка вакансий и резюме // Вопросы управления. 2019. №6 (61). С. 158—169.

© Т.А. Камарова, 2019

Введение. В современном обществе наблюдается скоростное развитие Интернета и информационных компьютерных технологий (ИКТ), которые влияют практически на все сферы жизнедеятельности человека: социальную, общественную и экономическую. В связи с этим на рынке труда наблюдается трансформация занятости, распространение новых модифицированных форм работы, таких как дистанционная (удален-

ная)занятость, интернет-занятость, фриланс и пр. Удаленная занятость развивается первостепенно в тех странах, где идет поддержка на законодательном уровне правительством для улучшения условий труда, вовлечения женщин, где на должном уровне находится IT-сектор, происходит модернизация экономики, внедряются новые типы производства и экономических отношений. Наша страна в этом плане несколько отстает от развитых стран Европы и США, но вопрос распространения и развития удаленной (дистанционной) формы занятости в настоящее время также является актуальным. Результаты эмпирических исследований, проводимые учеными, говорят о том, что удаленная (дистанционная) занятость имеет свои преимущества для субъектов трудовых отношений, и особо привлекательна для женщин.

Целью работы является изучение рынка труда в сегменте удаленной (дистанционной) занятости, проведение ранжирования гендерной отраслевой структуры дистанционной работы, а также выявление типично «женских» и «мужских» профессий удаленной работы. Достижение поставленной цели предполагает решение следующих исследовательских задач:

- проведение контент-анализа банка женских и мужских резюме удаленной (дистанционной) занятости в отраслевом разрезе;
- выявление специфики женской и мужской отраслевой структуры занятости с удаленными рабочими местами;
- проведение сопоставительного анализа спроса и предложения удаленной (дистанционной) занятости в отраслевом разрезе;
- ранжирования «типично женских» и «типично мужских» вакансий с удаленной (дистанционной) занятостью.

Результаты исследования могут быть использованы при разработке программ по регулированию и практике применения удаленной (дистанционной) занятости с учетом выявленных особенностей «женской» и «мужской» отраслевой структуры работы.

Краткий обзор литературы.

В настоящее время актуальные вопросы удаленной (дистанционной) занятости изучают отечественные и зарубежные ученые в своих исследованиях по различным ее аспектам.

Так, общие вопросы дистанционной занятости, понятийный аппарат, предпосылки развития и распространения рассмотрены в работах О.Н. Алхименковой, В.Н. Гебриалая, А.И. Мерко, Т.М. Хусянова [1-5]. В трудах М.Г. Беляевой, В. Степанова, В.М. Трегубовой, Ю.В. Васильева, С.В Шуралеваи др. отражены правовых аспекты практики примененияатакой формы занятости [6-10].

Также можно выделить отдельно ряд трудов по исследованию дистанционной женской занятости. Вопросы распространения, основные недостатки и достоинства, специфика и возможности практики применения дистанционной женской занятости раскрыты группой ученых в коллективной монографии [11]. Критерии эффективности дистанционной женской занятости отражены в исследованиях А.В. Бабинцевой, Е.М. Воробьев [12-13]. Вопросам влияния дистанционной женской занятости на выполнения родительских функций посвящены цикл исследований Н.В. Тонких [14-16].Опубликованные работы по исследованию дистанционной женской занятости дают представления о положительной практике ее применения.

Зарубежные исследования посвящены особенностям организации труда на online-платформах, механизму контроля за работой, а также выявлению негативных сторон удаленной работы и возможным их разрешением [17]. Гендерные аспекты нестандартной занятости, а также выявление профессий, наиболее предпочтительных для такой формы занятости отражены в трудах зарубежных ученых [18].

В настоящее время дистанционная занятость в гендерном разрезе практически не исследована, автор своей статьей пытается восполнить пробел по исследованию особенностей гендерный отраслевой удаленной (дистанционной) занятости. Была выдвинуты следующие рабочие гипотезы: удаленная (дистанционная) занятость распространена на рынке труда, имеется гендерная специфика отраслевой ее структуры, рассматривается тенденция к дальнейшему развитию, как привлекательной формы занятости для работников и работодателей.

Результаты исследования.

Информационной базой для исследования гендерного рынка удаленной (дистанционной) занятости послужил коммерческий портал HH.ru – один из самых крупных отечественных сайтов по поиску работы и сотрудников.

Особенностью исследуемой информации является то, что каждая вакансия может быть опубликована в нескольких профессиональных сферах; каждое резюме может быть опубликовано только в одной профессиональной сфере. Автором был проанализирован банк резюме и вакансий удаленной (дистанционной) занятости по г. Екатеринбургу за сентябрь месяц 2019г. на портале HH.ru. Из всего объема спроса и предложения, представленных на портале, автором были выбраны 20 профессиональных сфер с наиболее высокой долей количества вакансий и резюме.

Гендерное распределение спроса по возрастным группам респондентов удаленной (дистанционной) занятости по всем профессиональным сферам за исследуемый период представлено на рисунке 1.

Если смотреть по гендерному признаку, то прослеживается небольшая разница среди мужчин и женщин по всем возрастным группам. Наибольшее количество желающих работать удаленно представлено в возрастной группе от 18-30 лет. В настоящее время молодежь заинтересована в работе с гибким режимом работы, что подтверждается различными исследованиями. Режим работы является одним из приоритетов в выборе места работы для молодых сотрудников, дистанционная работа как раз позволяет регулировать баланс между работой и личной жизнью, что является одним из ее приоритетов.

Далее подробно проанализируем резюме на соискание удаленной (дистанционной) занятости. Автором был проанализирован банк резюме, из общего количества вакансий была выявлена доля поиска работников с графиком работы «удаленная». Также было проведено ранжирование женских и мужских резюме по профобластям, автором был проведен анализ представленных резюме за исследуемый период удаленной формы занятости, из всего количества резюме было выбрано основные 20 профессиональных сфер. Ранжирование гендерной структуры спроса на удаленный формат занятости среди женщин и мужчин представлены соответственно в таблицах 1 и 2.

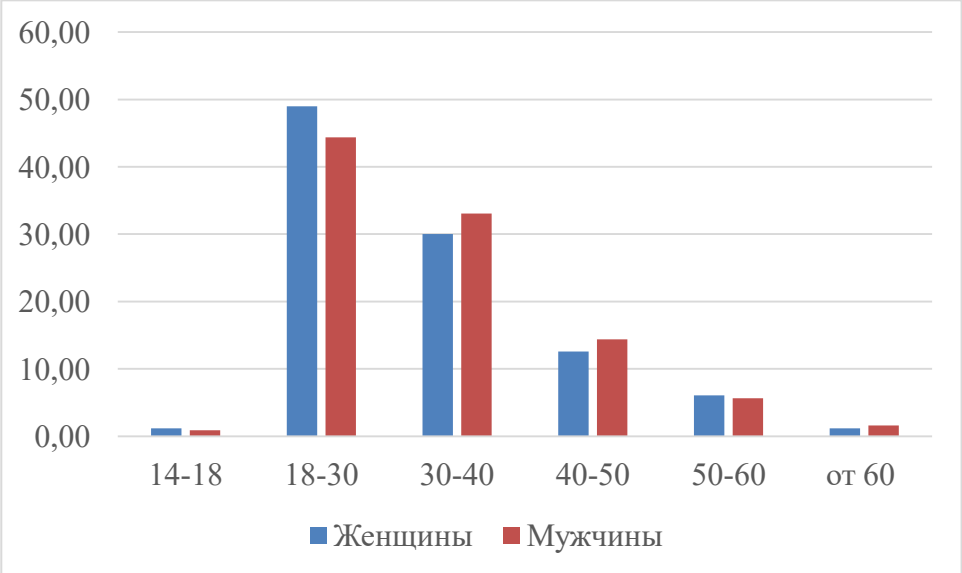


Рисунок 1. Гендерная структура резюме удаленных (дистанционных) вакансий по возрасту, %

** Составлено автором на основании данных сайта:*
https://ekaterinburg.hh.ru/search/resume?area=3&clusters=true&exp_period=all_time&logic=normal&no_magic=false&order_by=relevance&pos=full_text&text=&schedule=remote&from=cluster_schedule&showClusters=true

Таблица 1

Ранжирование отраслевой структуры женских резюме удаленной (дистанционной) занятости, %

№ п/п	Профобласть	Женские резюме	
		Ко-во, чел.	Доля, %
1.	Начало карьеры	1643	24,20
2.	Маркетинг	781	11,51
3.	Бухгалтерия	701	10,33
4.	Искусство, медиа	597	8,79
5.	Админ. персонал	585	8,62
6.	Продажи	554	8,16
7.	Строительство	285	4,20
8.	IT, телеком	272	4,01
9.	Наука, образование	212	3,12
10.	Юриспруденция	192	2,83
11.	Производство	176	2,59
12.	Управление персоналом	160	2,36
13.	Топ-менеджмент	153	2,25
14.	Банки	108	1,59
15.	Туризм, рестораны	106	1,56
16.	Транспорт	82	1,21
17.	Медицина	82	1,21
18.	Закупки	43	0,63
19.	Госслужба	28	0,41
20.	Консультирование	28	0,41
21.	ИТОГО:	6788	100,00

** Составлено автором на основании данных сайта:*
https://ekaterinburg.hh.ru/search/resume?area=3&clusters=true&exp_period=all_time&logic=normal&no_magic=false&order_by=relevance&pos=full_text&text=&schedule=remote&from=cluster_schedule&showClusters=true

Таблица 2

Ранжирование отраслевой структуры мужских резюме удаленной (дистанционной) занятости, %

№ п/п	Профобласть	Мужские резюме	
		Кол-во чел.	Доля, %
1.	Начало карьеры	1901	21,31
2.	IT, телеком	1588	17,80
3.	Производство	804	9,01
4.	Продажи	777	8,71
5.	Строительство	693	7,77
6.	Маркетинг	633	7,10
7.	Искусство, медиа	539	6,04
8.	Транспорт	460	5,16
9.	Топ-менеджмент	357	4,00
10.	Админ. персонал	291	3,26
11.	Юриспруденция	207	2,32
12.	Туризм, рестораны	117	1,31
13.	Бухгалтерия	115	1,29
14.	Банки	84	0,94
15.	Наука, образование	81	0,91
16.	Закупки	78	0,87
17.	Медицина	73	0,82
18.	Управление персоналом	64	0,72
19.	Консультирование	34	0,38
20.	Госслужба	25	0,28
21.	ИТОГО:	8921	100,00

** Составлено автором на основании данных сайта:*
https://ekaterinburg.hh.ru/search/resume?area=3&clusters=true&exp_period=all_time&logic=normal&no_magic=false&order_by=relevance&pos=full_text&text=&schedule=remote&from=cluster_schedule&showClusters=true

По данным информации можно выделить схожие профобласти в первой десятке наиболее популярных запросов как у женщин, так и у мужчин: у специалистов начинающих свою карьеру, в IT-сфере, продажах, строительстве, маркетинге, искусство и медиа, также удаленный формат популярен у административного персонала.

Для более детальной картины гендерного анализа отраслевой структуры удаленной (дистанционной) занятости был проанализирован спрос по отдельной профобласти с определением в каждой из них доли женских и мужских резюме. Для этого было выбрано общее количество женских и мужских резюме удаленной работы среди основных 20 профоблатей, в каждой профессиональной сфере был проведен расчет доли женских и мужских резюме. Целью анализа заключается выявление структуры дистанционной занятости, наиболее предпочитаемой среди женщин и мужчин. Анализ общего количества поданных резюме на соискание удаленной (дистанционной) занятости по профессиональным областям за исследуемый период среди мужчин и женщин выявил следующую структуру удаленной работы по профобластям, сравнительная характеристика отраслевой гендерной структуры представлена в таблице 3 и рисунке 2.

Гендерный анализ поиска работы на дистанции показывает неравномерную заинтересованность по профессиональным отраслям. Можно выделить общие профобласти, где прослеживается небольшая разница доли женских и мужских резюме: начало карьеры, туризм и рестораны, юриспруденция, искусство и меди, госслужба, медицина, маркетинг.

Также можно выделить те профессии, где наблюдается большее количество доли женских или мужских резюме (более 50 %), на основании чего можно выделить «типично женские» и «типично мужские» профессии, которые представлены на рисунках 3 и 4.

Таблица 3

Сравнение гендерной отраслевой структуры удаленной (дистанционной) занятости, %

№ п/п	Профобласть	Женские, %	Мужские, %
1.	Бухгалтерия	85,91	14,09
2.	Наука, образование	72,35	27,65
3.	Управление персоналом	71,43	28,57
4.	Админ. персонал	66,78	33,22
5.	Банки	56,25	43,75
6.	Маркетинг	55,23	44,77
7.	Медицина	52,90	47,10
8.	Госслужба	52,83	47,17
9.	Искусство, медиа	52,55	47,45
10.	Юриспруденция	48,12	51,88
11.	Туризм, рестораны	47,53	52,47
12.	Начало карьеры	46,36	53,64
13.	Консультирование	45,16	54,84
14.	Продажи	41,62	58,38
15.	Закупки	35,54	64,46
16.	Топ-менеджмент	30,00	70,00
17.	Строительство	29,14	70,86
18.	Производство	17,96	82,04
19.	Транспорт	15,13	84,87
20.	IT, телеком	14,62	85,38

** Составлено автором на основании данных сайта:*
https://ekaterinburg.hh.ru/search/resume?area=3&clusters=true&exp_period=all_time&logic=normal&no_magic=false&order_by=relevance&pos=full_text&text=&schedule=remote&from=cluster_schedule&showClusters=true

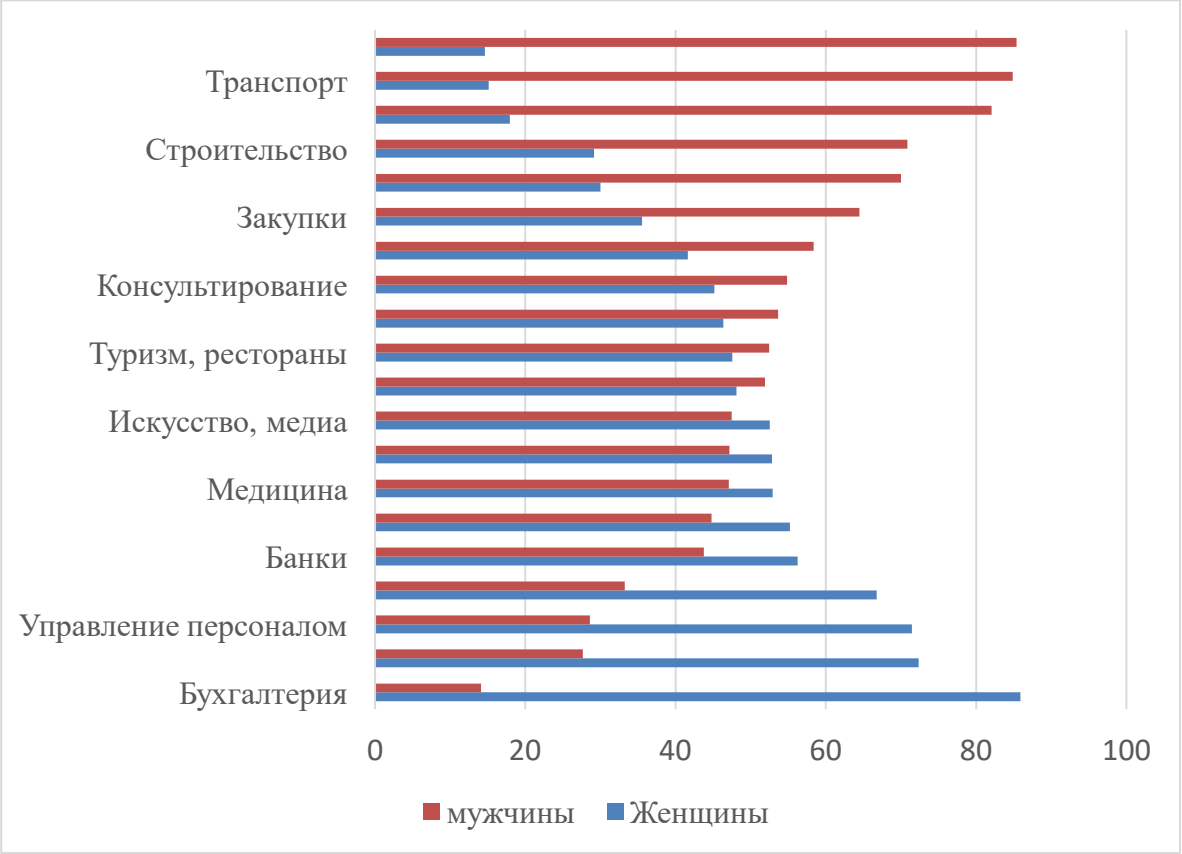


Рисунок 2. Сравнение гендерной отраслевой структуры удаленной (дистанционной) занятости, %

** Составлено автором на основании данных сайта: https://ekaterinburg.hh.ru/search/resume?area=3&clusters=true&exp_period=all_time&logic=normal&no_magic=false&order_by=relevance&pos=full_text&text=&schedule=remote&from=cluster_schedule&showClusters=true*

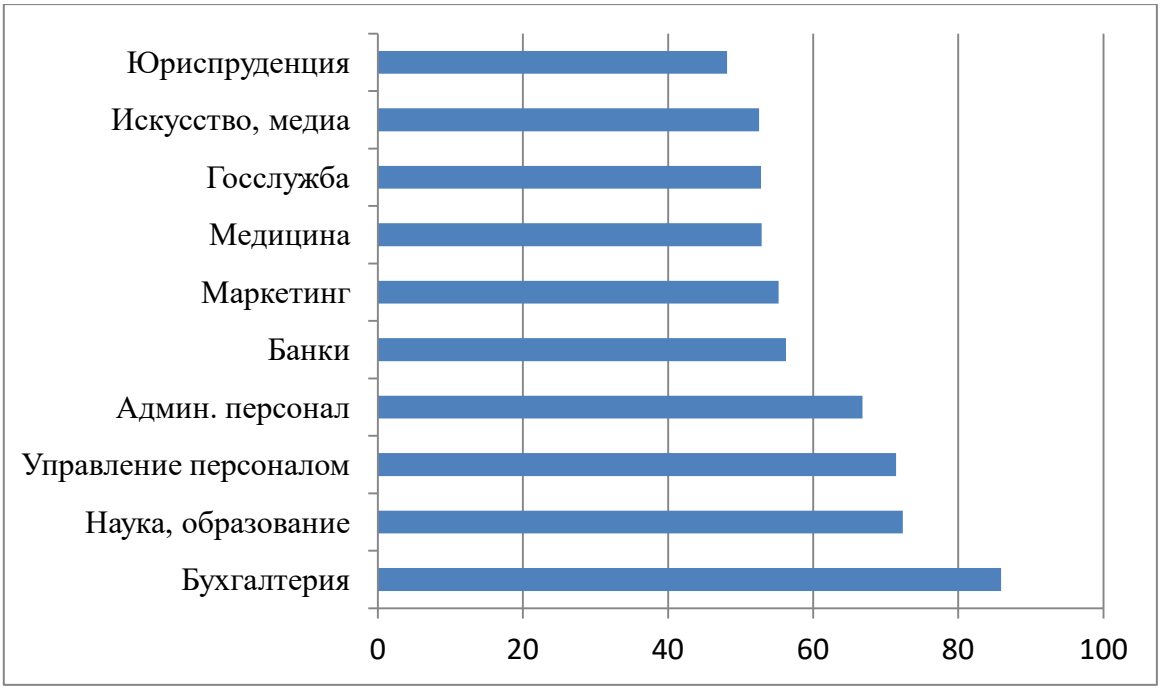


Рисунок 3. Топ10 «типично женские» профессий удаленной (дистанционной) занятости, %

** Составлено автором на основании данных сайта: https://ekaterinburg.hh.ru/search/resume?area=3&clusters=true&exp_period=all_time&logic=normal&no_magic=false&order_by=relevance&pos=full_text&text=&schedule=remote&from=cluster_schedule&showClusters=true*

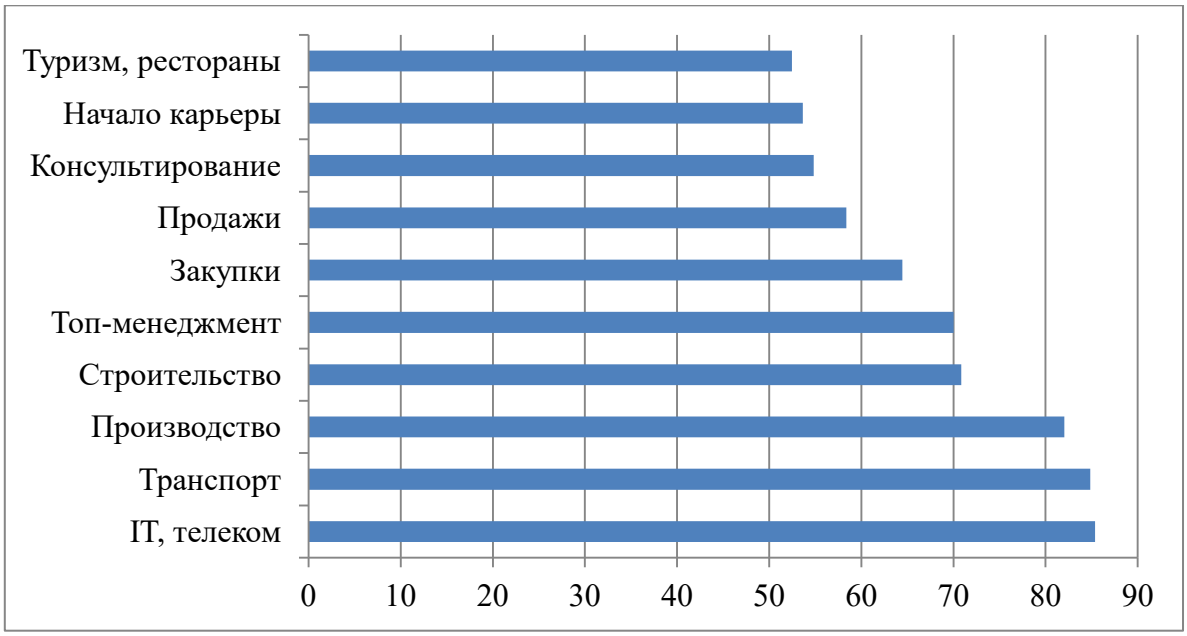


Рисунок 4. Топ-10 «типично мужских» профессий удаленной (дистанционной) занятости, %

* *Составлено автором на основании данных сайта: https://ekaterinburg.hh.ru/search/resume?area=3&clusters=true&exp_period=all_time&logic=normal&no_magic=false&order_by=relevance&pos=full_text&text=&schedule=remote&from=cluster_schedule&showClusters=true*

Как мы видим, есть существенные различия и специфика между «типично женских» и «типично мужских» профессий. Можно выделить самые основные женские профессии: бухгалтерия, наука и образование, управление персоналом. Выявленные «женские» профобласти удаленного формата занятости подтверждаются одним из исследований, проводимым автором ранее. Анализ порядка 600 женских резюме, размещенных на портале «Rabota.ru» в начале 2019г., среди женщин в поисках удаленной работы, помог выстроить структуру удаленной занятости, где можно выделить наиболее часто встречающиеся профессиональные предпочтения: бухгалтерия, оператор ПК, административный персонал, продажи, оператор call-центра. Можно прогнозировать в ближайшем будущем рост спроса на эти профессии и долю занятых в них. Заинтересованность женщин в работе удаленно можно объяснить предоставляемыми возможностями при такой занятости: самостоятельность при распределении своего рабочего времени, совмещение работы с учебой, уходом за ребенком, что является очень актуально именно для женщин.

Также если говорить о первых позициях спроса у мужчин на удаленный формат работы, то самые популярные профессии в IT-сфере, транспорте и производстве.

Проведя анализ спроса на удаленную (дистанционную) работу, можно сделать вывод, что данный формат работы присутствует и пользуется популярностью среди респондентов. Для того чтобы посмотреть, насколько такой спрос может быть удовлетворен, проведем анализ предложений удаленного сегмента работы. Сравнение количества и доли резюме и вакансий представлено в таблице 4 и на рисунке 5.

Анализ показывает, что предложения удаленного формата работы есть, но они в полной мере не смогут удовлетворить спрос, количество резюме удаленной (дистанционной) работы превышают более чем в двадцать раз количества вакансий в общем и по каждой профобласти.

Таблица 4

Сравнение отраслевой структуры резюме и вакансий удаленной (дистанционной) занятости, %

№ п/п	Профобласть	Резюме		Вакансии	
		чел.	%	чел.	%
1.	IT, телеком	1861	11,84	142	21,58
2.	Админ. персонал	876	5,57	34	5,17
3.	Банки	192	1,22	17	2,58

№ п/п	Профобласть	Резюме		Вакансии	
		чел.	%		
4.	Безопасность	-	0,0	5	0,76
5.	Бухгалтерия	816	5,19	5	0,76
6.	Госслужба	53	0,34	3	0,46
7.	Закупки	121	0,77	-	0,0
8.	Искусство, медиа	1137	7,24	17	2,58
9.	Консультирование	62	0,39	15	2,28
10.	Маркетинг	1414	9,00	58	8,81
11.	Медицина	155	0,99	10	1,52
12.	Наука, образование	293	1,86	111	16,87
13.	Начало карьеры	3544	22,55	98	14,89
14.	Продажи	1332	8,48	73	11,09
15.	Производство	980	6,24	20	3,04
16.	Строительство	980	6,24	13	1,98
17.	Топ-менеджмент	509	3,24	6	0,91
18.	Транспорт	543	3,46	5	0,76
19.	Туризм, рестораны	223	1,42	9	1,37
20.	Управление персоналом	225	1,43	8	1,22
21.	Юриспруденция	399	2,54	9	1,37
22.	ИТОГО	15715	100,00	658	100,00

** Составлено автором на основании данных сайта:*
https://ekaterinburg.hh.ru/search/resume?area=3&clusters=true&exp_period=all_time&logic=normal&no_magic=false&order_by=relevance&pos=full_text&text=&schedule=remote&from=cluster_schedule&showClusters=true

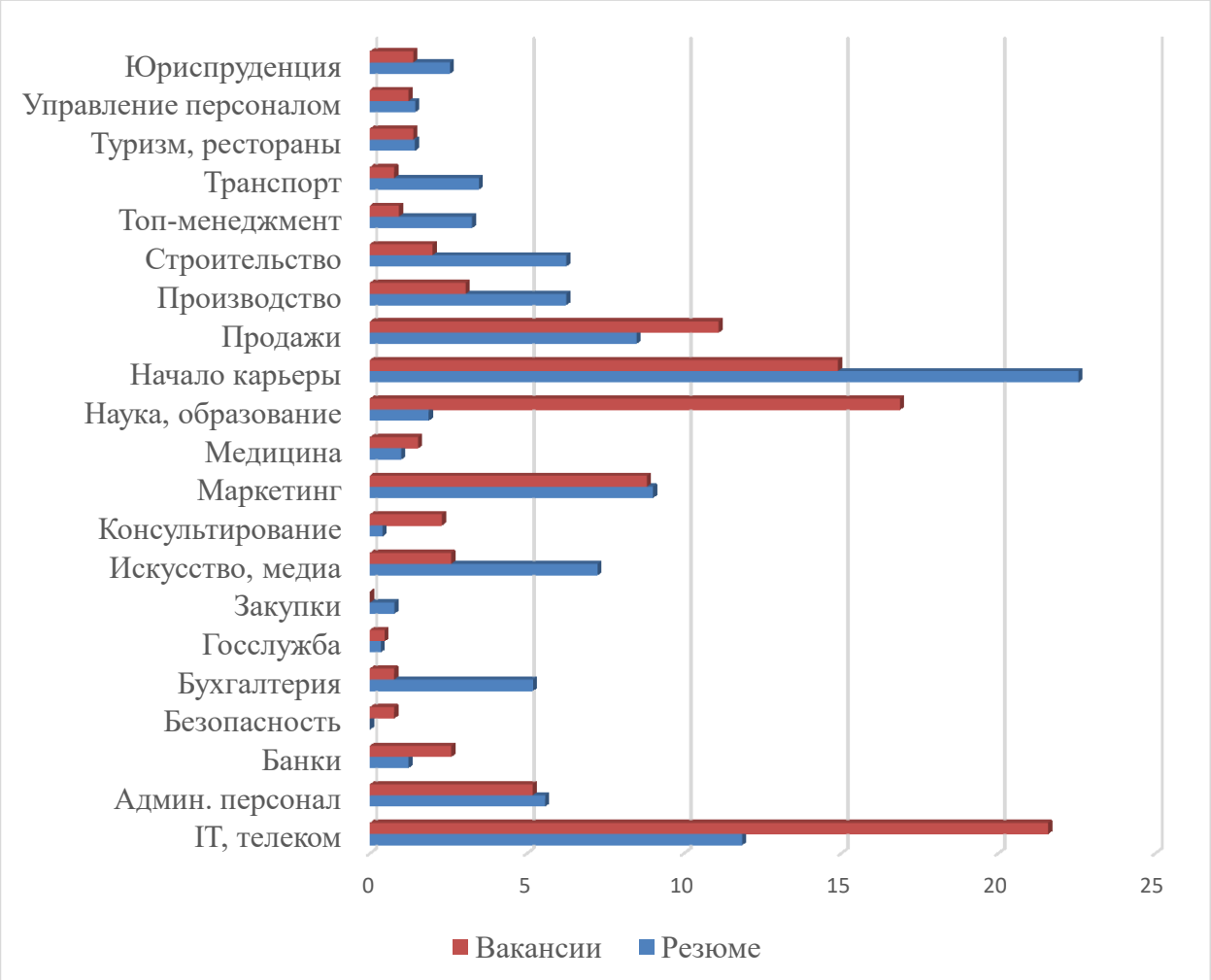


Рисунок 5. Сравнение отраслевой структуры спроса и предложения дистанционной занятости, %
** Составлено автором на основании данных сайта:*
https://ekaterinburg.hh.ru/search/resume?area=3&clusters=true&exp_period=all_time&logic=normal&no_magic=false&order_by=relevance&pos=full_text&text=&schedule=remote&from=cluster_schedule&showClusters=true

Заключение.

Таким образом, были подтверждены выдвинутые рабочие гипотезы о том, что удаленная (дистанционная) занятость как привлекательная форма занятости распространена на рынке труда, имеется особенность гендерной отраслевой структуры. Результаты исследования показали, что спрос удаленного формата работы превышает подобные предложения на рынке труда, это может быть использовано при разработке программ по регулированию и практике применения удаленной (дистанционной) занятости с учетом выявленных особенностей «женской» и «мужской» отраслевой структуры работы. Совершенствование регулирования дистанционной занятости на законодательном уровне будет способствовать ее дальнейшему развитию, например, запланированная замена в 2020г. бумажных трудовых книжек на электронные создаст дополнительные возможности для развития сегмента удаленной занятости. Автором планируется дальнейшее исследование специфики современных трендов развития дистанционной занятости с учетом гендерной особенности отраслевой структуры, выявление оценки целесообразности и эффективности распространения удаленного формата работы в масштабах страны, региона, города.

ЛИТЕРАТУРА

1. Альхименко О.Н. Дистанционная занятость: понятие, содержание и современные особенности. // Вопросы структуризации экономики. 2012. № 3. С. 64-67.

2. Альхименко О.Н. Дистанционная занятость в современной экономике // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. 2012. № 1 (2). С. 27-32.

3. Гебриаль В.Н. Социальные аспекты феномена дистанционной работы как нового вида трудовых отношений. // Государственное управление. Электронный вестник. 2008. № 17. С.3

4. Мерко А.И. Виртуальная занятость как инструмент преодоления кризисных явлений на Российском рынке. // Вестник Омского университете. Серия «Экономика». 2010. № 2. С. 5-10.

5. Хусянова Т.М. Причины добровольного перехода сотрудников на занятость в сети интернет. // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2014. № 1. С. 468-472.

6. Беляева М.Г. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости. // Управление персоналом. 2008. № 9. С. 37-40.

7. Степанов В. Дистанционные работники – новая категория работников в российском трудовом праве. // Секретарское дело. 2013. № 5. С. 68-73.

8. Трегубова В.М. Компьютерные технологии и дистанционная занятость работников. // Социально-экономические явления и процессы. 2013. № 2 (48). С. 117-120.

9. Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Дистанционная занятость и дистанционная работа с позиции российского трудового права // Российский ежегодник трудового права. 2014. № 9. С. 385–390.

10. Гладышева А.В. Инновационные формы занятости носителей трудового ресурса, имеющих ограничения к трудовой деятельности. // Социально-экономические явления и процессы. 2012. № 10 (44). С. 42-45.

11. Дистанционная женская занятость: специфика, проблемы и новые возможности. Екатеринбург: Юника, 2018.

12. Бабинцева А.В., Дистанционная женская занятость: проблемы управления и перспективы развития // Сборник I международной научно-практической конференции «Менеджмент и предпринимательство в парадигме устойчивого развития материалы»: сборник статей в 2-х томах. 2018. С. 148-153.

13. Воробьев Е.М. Женщины с детьми на рынке труда: обучение и переобучение с целью трудоустройства // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 1-1. С. 1498.

14. Тонких Н.В. Методические аспекты исследования влияния дистанционных форм женской занятости на институт родительства [электронный ресурс] // e-FORUM. 2018. № 1 (2). URL: http://eforum-journal.ru/images/pdf/2/3.pdf.

15. Тонких Н.В. Применимость методов нормирования в исследованиях совмещения женской занятости и родительского труда // Сборник X международной научно-практической конференции. «Достойный труд – основа стабильного общества». 2018. С. 252-257.

16. Тонких Н.В. Корреляция характера женской занятости и качества выполнения родительских функций // Сборник IX

Уральского демографического форума «Демографическая и семейная политика в контексте целей устойчивого развития»: сборник статей. 2018. С. 391-400.

17. Graham M. Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy // Work employment and society. 2019. T. 33. Issue 1. P. 56-75.

18. Merita J. Patterns of Precarious Employment in a Female-Dominated Sector in Five Welfare States – The Case of Paid Domestic Labor Sector // Social Politics: International Studies in Gender, State & Society. Vol. 26. Issue 1. P. 30–58.

GENDER ANALYSIS OF THE SECTORAL STRUCTURE OF THE REMOTE (LONG-DISTANCE) EMPLOYMENT MARKET BASED ON THE CONTENT ANALYSIS OF THE BANK OF VACANCIES AND RESUMES

T.A. Kamarova
Ural State University of Economics,
Ekaterinburg, Russia

ABSTRACT:
The article considers the labor market in the segment of remote (long-distance) employment based on the content analysis of vacancies and resumes of remote (long-distance) employment of one of the largest work portal HH.ru The purpose of the work is to reveal the features of the gender industry structure of employment, to identify typical "female" and "male" professions based on the results of the research of the resume Bank on the example of the city of Ekaterinburg. The article also provides a comparative analysis of the demand and supply of remote work in the labor market, the results of the analysis of information allow us to conclude that there is interest in remote employment on the part of both employers and applicants, but the level of demand exceeds the level of supply of this form of activity. The paper presents a comparison of vacancies and resumes of a remote segment of the labor market.

The analysis of the professional structure of the resume of the remote segment of work helped to identify the predominant areas of activity in this segment of employment during the entire period under review. According to the results of the study, typical “female” and “male” professions were identified in the segment of remote (long-distance) work, and the ranking of their list is also presented. The practical significance of this study is to identify features of gender sectoral characteristics of the remote (long-distance) employment which will allow to adapt the state controls segment of remote employment and problem-solving practices, the results can be used to develop programs for the regulation of remote (long-distance) female employment and it will lead to further development and dissemination of long-distance activity.

The study was carried out with the support of the RFBR in the framework of the research project No. 18-010-00774. Study of the impact of the development of remote women's employment on the Institute of parenthood.

KEYWORDS:
employment, remote women's employment, remote employment, labor market, profession, vacancy, resume.

AUTHORS' INFORMATION:
Tatiana A. Kamarova, Ural State University of Economics,
82, 8 Marta st., Ekaterinburg, 620144, Russia, kta-2014@yandex.ru.

FOR CITATION: Kamarova T.A. Gender analysis of the sectoral structure of the remote (long-distance) employment market based on the content analysis of the bank of vacancies and resumes // Management Issues. 2019. №6 (61). P. 158—169.

REFERENCES

1. Alhimenko O.N. Remote employment: concept, content and modern features. // Issues of structuring the economy. 2012. No. 3. P. 64-67 [Al'khimenko O.N. Distantsionnaya zanyatost': ponyatie, soderzhanie i sovremennye osobennosti. // Voprosy strukturizatsii ekonomiki. 2012. № 3. S. 64-67.] – (In Rus.).

2. Alhimenko O.N. Remote employment in the modern economy // Models, systems, networks in economics, technology, nature and society. 2012. No. 1 (2). P. 27-32.[Al'khimenko O.N. Distantsionnaya zanyatost' v sovremennoy ekonomike // Modeli, sistemy, seti v ekonomike, tekhnike, prirode i obshchestve. 2012. № 1 (2). S. 27-32.] – (In Rus.).

3. Gebrial V.N Social aspects of the phenomenon of remote work as a new type of labor relationship. // Public administration. Electronic bulletin. 2008. No. 17. P. 3 [Gebrial' V.N.Sotsial'nye aspekty fenomena distantsionnoy raboty kak novogo vida trudovykh otnosheniy. // Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyy vestnik. 2008. № 17. S.3] – (In Rus.).

4. Merko A.I. Virtual employment as a tool to overcome the crisis in the Russian market. // Bulletin of the Omsk University. Series "Economics". 2010. No. 2. P. 5-10. [Merko A.I. Virtual'naya zanyatost' kak instrument preodoleniya krizisnykh yavleniy na Rossiyskom rynke. // Vestnik Omskogo universitete. Seriya «Ekonomika». 2010. № 2. S. 5-10.] – (In Rus.).

5. Khusyanova, T.M. The reasons for the voluntary transition of employees to employment on the Internet. // Bulletin of the Nizhny Novgorod University. N.I. Lobachevsky. 2014. No. 1. P. 468-472. [Khusyanova T.M. Prichiny dobrovol'nogo perekhoda sotrudnikov na zanyatost' v seti internet. // Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevsogo. 2014. № 1. S. 468-472.] – (In Rus.).

6. Belyaeva M.G. Features of labor relations in the conditions of distance employment. // Personnel Management. 2008. No. 9. P. 37-40. [Belyaeva M.G. Osobennosti trudovykh otnosheniy v usloviyakh distantsionnoy zanyatosti. // Upravlenie personalom. 2008. № 9. S. 37-40.] – (In Rus.).

7. Stepanov V. Remote workers – a new category of workers in Russian labor law. // Secretarial business. 2013. No. 5. P. 68-73. [Stepanov V. Distantsionnye rabotniki – novaya kategoriya rabotnikov v rossiyskom trudovom prave. // Sekretarskoe delo. 2013. № 5. S. 68-73.] – (In Rus.).

8. Tregubova V.M. Computer technology and remote employment of workers. // Socio-economic phenomena and processes. 2013. No. 2 (48). P. 117-120. [Tregubova V.M. Komp'yuternye tekhnologii i distantsionnaya zanyatost' rabotnikov. // Sotsial'no-ekonomicheskie yavleniya i protsessy. 2013. № 2 (48). S. 117-120.] – (In Rus.).

9. Vasilieva Yu.V., Shuraleva S.V. Remote employment and remote work from the perspective of Russian labor law // Russian Yearbook of Labor Law. 2014. No. 9. P. 385-390. [Vasil'eva Yu.V., Shuraleva S.V. Distantsionnaya zanyatost' i distantsionnaya rabota s pozitsii rossiyskogo trudovogo prava // Rossiyskiy ezhegodnik trudovogo prava. 2014. № 9. S. 385–390.] – (In Rus.).

10. Gladysheva A.V. Innovative forms of employment of carriers of labor resources having restrictions on labor activity. // Socio-economic phenomena and processes. 2012. No. 10 (44). P. 42-45. [Gladysheva A.V. Innovatsionnye formy zanyatosti nositeley trudovogo resursa, imeyushchikh ogranicheniya k trudovoy deyatel'nosti. // Sotsial'no-ekonomicheskie yavleniya i protsessy. 2012. № 10 (44). S. 42-45.] – (In Rus.).

11. Remote female employment: specifics, problems and new opportunities. Ekaterinburg: Unika, 2018. [Distantsionnaya zhenskaya zanyatost': spetsifika, problemy i novye vozmozhnosti. Ekaterinburg: Yunika, 2018.] – (In Rus.).

12. Babintseva A.V., Remote female employment: management problems and development prospects // Collection of I international scientific-practical conference “Management and Entrepreneurship in the Paradigm of Sustainable Development Materials”: collection of articles in 2 volumes. 2018. P. 148-153. [Babintseva A.V., Distantsionnaya zhenskaya

zanyatost': problemy upravleniya i perspektivy razvitiya // Sbornik I mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Menedzhment i predprinimatel'stvo v paradigme ustoychivogo razvitiya materialy»: sbornik statey v 2-kh tomakh. 2018. S. 148-153.] – (In Rus.).

13. Vorobyov E.M. Women with children in the labor market: training and retraining for employment // Modern problems of science and education. 2015. No. 1-1. P. 1498. [Vorob'ev E.M. Zhenshchiny s det'mi na rynke truda: obuchenie i pereobuchenie s tsel'yu trudoustroystva // Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya. 2015. № 1-1. S. 1498.] – (In Rus.).

14. Tonkikh N.V. Methodological aspects of the study of the impact of distance forms of female employment on the institution of parenthood [e-resource] // e-FORUM. 2018. No. 1 (2). URL: http://eforum-journal.ru/images/pdf/2/3.pdf. [Tonkikh N.V. Metodicheskie aspekty issledovaniya vliyaniya distantsionnykh form zhenskoy zanyatosti na institut roditel'stva [elektronnyy resurs] // e-FORUM. 2018. № 1 (2). URL: http://eforum-journal.ru/images/pdf/2/3.pdf.] – (In Rus.).

15. Tonkikh N.V. The applicability of standardization methods in studies combining female employment and parental work // Collection of X international scientific and practical conference. “Decent work is the foundation of a stable society.” 2018. P. 252-257. [Tonkikh N.V. Primenimost' metodov normirovaniya v issledovaniyakh sovmeshcheniya zhenskoy zanyatosti i roditel'skogo truda // Sbornik X mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. «Dostoynyy trud – osnova stabil'nogo obshchestva». 2018. S. 252-257.] – (In Rus.).

16. Tonkikh N.V. Correlation of the nature of female employment and the quality of parental functions // Collection of IX Ural Demographic Forum "Demographic and Family Policy in the Context of Sustainable Development Goals": collection of articles. 2018. P. 391-400 [Tonkikh N.V. Korrelyatsiya kharaktera zhenskoy zanyatosti i kachestva vypolneniya roditel'skikh funktsiy // Sbornik IX Ural'skogo demograficheskogo foruma «Demograficheskaya i semeynaya politika v kontekste tseley ustoychivogo razvitiya»: sbornik statey. 2018. S. 391-400.] – (In Rus.).

17. Graham M. Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy // Work employment and society. 2019. T. 33. Issue 1. P. 56-75.

18. Merita J. Patterns of Precarious Employment in a Female-Dominated Sector in Five Welfare States – The Case of Paid Domestic Labor Sector // Social Politics: International Studies in Gender, State & Society. Vol. 26. Issue 1. P. 30–58.