



ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ УЧЕТНО-АНАЛИТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: ОБЗОР РЫНКА СИБИРИ

М.С. Маркелова, гр. ЭУ-32

Научный руководитель: **Е.В. Жданова**, преподаватель кафедры экономической стратегии и бизнес-аналитики,

Сибирский университет потребительской кооперации (СибУПК), г. Новосибирск



Проблема. Сфера бухгалтерских услуг традиционно относится к числу вспомогательных функций организаций, не создающих прямой добавленной стоимости, но необходимых для функционирования бизнеса. В условиях цифровизации всё чаще коммерческие организации отказываются от штатных бухгалтеров, передавая учёт на аутсорсинг или привлекая специалистов через цифровые платформы.

Цель исследования заключается в определении текущего состояния платформенной занятости учетно-аналитических работников в Сибирском федеральном округе.

Задачи исследования:

представить социально-демографический профиль дистанционно занятых в России; выявить основные тенденции спроса на учетно-аналитических работников, требования работодателей и ключевые компетенции специалистов занятых на платформах.

Материалами, послужившими информационной базой исследования, являются статистический сборник «Индикаторы цифровой экономики: 2024» [1] а также массив данных, размещенный на платформе по поиску работы hh.ru [2].

Методы, используемые при проведении исследования: контент-анализ, группировка и обобщение полученных результатов.

Результаты. В настоящее время под влиянием глобальной цифровой трансформации происходят значительные изменения на российском рынке труда. Между работниками и работодателями появляются новые виды трудовых отношений, не свойственные традиционным формам занятости. Одной из новых и быстро развивающихся является платформенная занятость, которой свойственны гибкость графика, наличие доступа к новым рынкам труда не ограниченном районом, городом или страной, а также гарантированное получение оплаты труда.

Важной особенностью платформенной занятости является снижение барьеров входа на рынок труда, что делает её доступной для широких групп населения – от студентов до лиц предпенсионного возраста. В то же время отсутствие четкого правового регулирования и социальных гарантий формирует риски для работников.

Для характеристики потенциального кадрового резерва платформенной занятости целесообразно обратиться к статистике [1] о дистанционной занятости населения. Несмотря на то, что данные охватывают дистанционную, а не исключительно платформенную занятость, представленные сегмент формирует основную часть онлайн-работников.

В структуре дистанционно занятых (рис. 1), за 2022 год, преобладают женщины, их доля составляет 59,2 %, в то время как мужчины составляют 40,8 %. При этом большая доля женщин (58,7 %) выражает готовность работать все дни рабочей недели, в то время как мужчин – 41,3%. Несколько дней в неделю также готовы работать преобладающая часть женщин (59,6%), и наименьшая часть мужчин (40,4%).

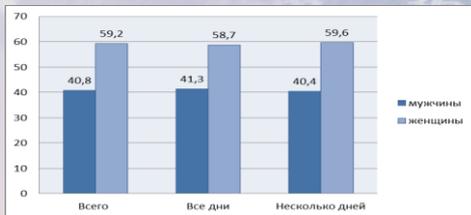


Рис. 1 Структура дистанционно занятых, по полу и графику работы

Рассмотрим дистанционную занятость за 2022 год в разрезе возрастной структуры и готовности выполнять трудовые функции по количеству дней в неделю (рис. 2).

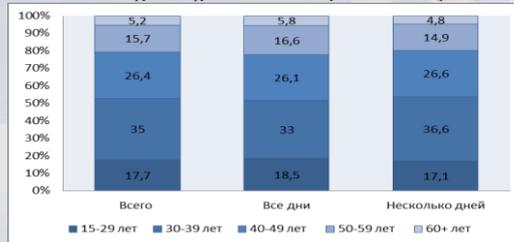


Рис. 2 Занятое население, работающее дистанционно, по возрастным группам и графику работ

Возрастная структура дистанционно занятых также свидетельствует о высокой адаптивности трудоспособного населения к цифровым форматам работы. Наибольшая доля приходится на возрастную группу 30 – 39 лет (35,0%), что соответствует периоду максимальной профессиональной активности и накопленного опыта. Существенные доли также занимают работники в возрасте 40 – 49 лет (26,4%) и 15 – 29 лет (17,7%), тогда как лица старше 60 лет представлены в наименьшей степени (5,2%).

По уровню образования в структуре дистанционно занятых преобладают лица с высшим образованием (74,5 %), а значительную долю (20,4 %) составляют также специалисты со средним профессиональным образованием. Это подтверждает, что цифровые форматы занятости, требуют достаточно высокой квалификации необходимой для работы со специализированным программным обеспечением и нормативной документацией. Для оценки текущего состояния платформенной занятости среди учетно-аналитических работников был проведен анализ вакансий, размещенных на цифровой платформе hh.ru в крупнейших городах Сибирского федерального округа. Онлайн-платформы позволяют работодателям находить учетно-аналитических работников для выполнения конкретных задач – ведения учёта, сдачи отчетности, расчёта налогов – без необходимости постоянного найма персонала. Для самих бухгалтеров это создаёт возможности гибкой занятости и работы на несколько компаний одновременно. На 30.01.2026 активные вакансии составили 1594 ед., из них в г. Новосибирске – 647 ед., г. Красноярске – 420 ед., г. Омске – 250 ед., г. Томске – 162 ед. и г. Кемерово – 115 ед. Наибольшая концентрация вакансий наблюдается в г. Новосибирске (40,6% всех вакансий), что отражает его роль ведущего экономического центра Сибири. Существенная доля приходится на г. Красноярск (26,3%). Меньшие, но значимые объёмы спроса зафиксированы в г. Омске, г. Томске и г. Кемерово.

Несмотря на цифровой характер подбора персонала, большинство представленных вакансий для учетно-аналитических работников предполагают офисный формат работы. Однако присутствует и запрос на платформенную занятость, в Новосибирске – 42 вакансии, в Красноярске – 29, в Омске – 6, и в Томске – 3.

Работодателей при этом интересует типовой режим работы – пятидневная рабочая неделя (5/2) с восьмичасовым рабочим днём, что в свою очередь сближает платформенную бухгалтерскую занятость с традиционными формами найма.

Требования в вакансиях преимущественно ориентированы на специалистов с практическим опытом работы. Наиболее востребованы бухгалтеры с опытом от 1 до 3 лет и от 3 до 6 лет. Уровень заработной платы напрямую связан с квалификацией и стажем:

- начальные и вспомогательные должности – от 45 тыс. руб.;
 - ведущие и старшие бухгалтеры – от 70–80 тыс. руб. и выше.
- Тем не менее и старшие бухгалтеры с опытом не на новичков, а на профессионалов, способных самостоятельно вести учёт. Это подтверждается запросом на наличие следующих профессиональных компетенций, указанных в вакансиях:

- владение программы 1С и СБИС;
- расчёт и уплата налогов;
- ведение бухгалтерской и налоговой отчетности;
- анализ счетов и финансовых операций;
- понимание системы налогового и бухгалтерского учёта.

Таким образом, цифровые платформы формируют спрос на «универсального бухгалтера», способного вести учёт в автономном режиме и быстро адаптироваться к требованиям разных заказчиков.

Для работодателей использование платформенной модели взаимодействия позволяет снизить издержки на содержание штатных сотрудников и привлекать специалистов только по мере необходимости. Для потенциальных работников она создаёт возможности гибкого графика, работы с несколькими клиентами и расширения профессионального опыта.

Однако немаловажными остаются проблемы социальной защиты, отсутствия гарантий занятости и необходимости самостоятельной уплаты налогов и взносов, что требует дальнейшего развития нормативно-правовой базы.

Выводы. Таким образом, официальные данные о дистанционной занятости подтверждают наличие в России широкой социальной базы для развития платформенной занятости учетно-аналитических работников: это преимущественно женщины трудоспособного возраста с высшим и средним профессиональным образованием, что полностью соответствует профилю бухгалтерских работников, востребованных на цифровых платформах в крупнейших городах Сибири.

Платформенная занятость для учетно-аналитических работников становится важным элементом регионального рынка труда, обеспечивая компаниям доступ к квалифицированным специалистам, а потенциальным работникам – новые формы профессиональной самореализации. В условиях цифровизации и экономических вызовов значение данного сегмента будет возрастать, что делает актуальным дальнейшее развитие его регулирования и институционального оформления.

Список источников:

1. Индикаторы цифровой экономики: 2024 : статистический сборник / В.Л. Абашкин, Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишневский, Л.М. Гохберг и др.; И60 Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. – 276 с.
2. Информационный ресурс Head Hunter. URL: <https://hh.ru>, (дата обращения: 30.01.2026).