

УДК 331

ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В РОССИИ

Анненко Полина Николаевна
Магистрант направления Экономика
Специальности «Организация
предпринимательской деятельности»
Кафедры экономики предприятия
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

Polya.annencko2014@yandex.ru
ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45
г. Екатеринбург, РФ, 620144
+7(950) 204-71-73

Аннотация. В статье рассмотрены ключевые аспекты дистанционной занятости в современных экономических условиях, выделены преимущества и трудности, с которыми может столкнуться работодатель при переводе сотрудника на удаленную работу.

Кроме того, автором были рассмотрены профессии, наиболее популярные в дистанционной работе. В статье приводятся данные исследования Consulting и «Битрикс24», направленного на изучение ситуации на рынке удаленной занятости в России. В заключении были предложены инструменты для организации и контроля деятельности удаленных сотрудников.

Данная статья может быть интересна специалистам по управлению персоналом, студентам, желающим получать доход, совмещая учебу с работой.

Ключевые слова: дистанционная занятость; условия труда; телеработа; рабочее время; мобильная работа.

JEL коды: J62; J81; M54.

Введение

За последнее десятилетие дистанционная занятость по всему миру получила широкое распространение. Все больше молодых и амбициозных сотрудников переходит на удаленную работу, обустроив рабочее место в собственной квартире, в кафе, в клиентских офисах или другом удобном для работы месте. Стоит отметить, что такие крупнейшие мировые

компании, как Proctor & Gamble, IBM, Accenture, на сегодняшний день уже частично или полностью отказались от стандартных офисов.

Работодатели все чаще стали уделять внимания такому понятию, как дистанционная занятость. Крупные Российские компании постепенно переводят сотрудников IT отделов, бухгалтерии, отделов маркетинга, проектирования на удаленную работу. Это обусловлено не только желанием работодателя сократить расходы на организацию труда, но и стремлением создать более привлекательные условия труда, удержать ценных сотрудников и повысить их мотивацию к труду. [5, ст 543]

Актуальность темы исследования вызвана увеличением доли дистанционных работников в России и за рубежом.

В статье обозначены ключевые аспекты дистанционной занятости, её особенности, а также перспективы развития в России.

1. Понятие и особенности дистанционной работы

Дистанционная работа — форма занятости, при которой работодатель и наёмный работник находятся на значительном расстоянии друг от друга, передавая и получая техническое задание, результаты труда и оплату при помощи современных средств связи.

Отличительными особенностями дистанционной занятости являются:

- пространственная удаленность рабочего места сотрудника от места расположения организации работодателя;
- применение информационно-коммуникационных технологий для осуществления трудовой деятельности (сеть Интернет);
- гибкие режимы организации рабочего времени, графика работы, гибкое расположение рабочего места. [7, ст.400]

Необходимо отметить, что дистанционная занятость не является аналогом надомной работы, поскольку при ее реализации наблюдаются признаки как традиционных форм работы по найму, так и самозанятости. В первом случае работа выполняется в рамках индивидуального предпринимательства. Во втором — в рамках действия трудового договора между телеработниками и организацией, не отличающегося по содержанию от договоров с другими сотрудниками, при этом рабочие контакты осуществляются в реальном режиме времени, а оплата труда, обучение, продвижение и оценка таких работников происходят по регламентам, применяемым организацией в области управления персоналом. [1, ст. 415]

Принято выделять несколько разновидностей дистанционной работы:

1. Надомная телеработа (home-based telework) — вид занятости, при котором работники один рабочий день в неделю осуществляют трудовые обязанности на дому, используя персональный компьютер, телефон, электронную почту.

2. Дополнительная телеработа (supplementary or occasional telework) — вид занятости, при котором работники один рабочий день в неделю осуществляют трудовые обязанности на дому, используя персональный компьютер, телефон, электронную почту. Как правило, этот вид занятости является дополнительным к традиционной занятости работника в офисе, на официальном рабочем месте.

3. Телеработа в специализированном телецентре (centre-based telework). Это достаточно новая практика, когда определенная организация предлагает рабочие места для сотрудников сторонних организаций, беря на себя вопросы оснащения данных рабочих мест оргтехникой, средствами коммуникации.

4. Мобильная телеработа (mobile telework) — вид занятости, при котором работники осуществляют свои трудовые обязанности по меньшей мере 10 ч в неделю вне дома и вне рабочего места в офисе (в командировках, на объектах клиентов/заказчиков, по пути следования на работу) и используют компьютер для связи с организацией в реальном режиме времени. [4, ст. 543]

Дистанционная занятость дает ряд преимуществ, как для работника, так и для работодателя. Для работодателя это:

- экономия затрат на организацию рабочего места;
- возможность найти профессионала в другом городе или стране;
- средство дополнительной мотивации для сотрудников;
- сокращение расходов за счет снижения платы за аренду помещения, электроэнергию;
- высокий профессионализм удаленных сотрудников и возможность получить необходимый результат без непосредственного контроля руководителя;
- более качественное выполнение работы.

Для работника, в свою очередь, дистанционная занятость имеет следующие преимущества:

- возможность для работника по своему усмотрению распределять рабочее время и работать в комфортных для него условиях;
- возможность участвовать на рынке труда людям с ограниченными возможностями, женщинам с маленькими детьми, студентам и пенсионерам;
- возможность привлекать третьих лиц к выполнению тех или иных обязанностей;

– дистанционная занятость способствует укреплению здоровья, благодаря тому, что позволяет работнику организовать свое рабочее время с учетом собственного биологического ритма;

– снижение напряжения в обществе, связанное со слабой мобильностью населения;

– устранение зависимости работника от бюрократии в организациях и жесткости руководителей;

– комфортное пространство и отсутствие дресс-кода. [3, ст.18]

Стоит учесть и минусы дистанционной работы. К ним относят:

- 1) отсутствие стабильности и гарантий на начальном этапе работы;
- 2) необходимость большой самодисциплины, ответственности и работоспособности;
- 3) неравномерное распределение нагрузки;
- 4) отсутствие перспектив карьерного роста;
- 5) гиподинамия, отсутствие социально обусловленной мотивации «хорошо выглядеть»;
- 6) отсутствие общения с коллегами как формального, так и неформального.

В целях успешного внедрения телеработы, работодатель должен учесть, что дистанционному сотруднику, возможно, предстоит столкнуться со следующими трудностями:

- нахождение равновесия между работой и личной жизнью;

- преодоление изоляции от коллег на удаленном рабочем месте;

- компенсация изоляции личного общения, невозможности формирования личных отношений и взаимного доверия;

- компенсация недостаточной заметности;

- ограничение в возможности продвижения по карьерной лестнице;

- трудность в продвижении личных и командных достижений. [8, ст.4]

Преодоление всех трудностей уже на начальном этапе будет способствовать более продуктивной деятельности дистанционного работника.

Принимая решение о переходе к дистанционной работе, сотруднику необходимо проанализировать преимущества и недостатки дистанционной занятости, сопоставить со своим характером и темпераментом. Наиболее склонны к дистанционной занятости интроверты и люди с высокой самодисциплиной.

2. Перспективы развития дистанционной формы занятости в России

Сегодня идея удалённой работы активно используется фрилансерами, которые находятся в поиске заказчиков через интернет по всему миру, выполняют проекты и принимают оплату с помощью электронных платёжных систем. Кроме того, широко распространён заработок на сайтах: продажа ссылок, размещение рекламных статей и медийной рекламы. Большую популярность дистанционная занятость получила среди переводчиков, контент-менеджеров и копирайтеров. Многие дизайнеры работают удалённо, принимая заказы не только в области веб-дизайна, но и занимаются разработкой корпоративного дизайна, разработкой дизайна промышленных товаров, наружной рекламой и разработкой логотипов. [2, ст. 86]

В России доля дистанционных работников составляет лишь 1-2% от всего населения, вовлечённого в экономическую деятельность.

Сервис «Битрикс24» совместно с агентством J'son & Partners Consulting исследовали текущую ситуацию и перспективы развития рынка дистанционной занятости в России, инструменты для планирования и организации деятельности удаленных сотрудников, а также возможный экономический эффект. В рамках исследования был проведен опрос руководителей компаний среднего, малого и крупного бизнеса в 15 регионах, которые имеют в подчинении удаленных сотрудников. Результаты исследования показывают, что работа вне офиса уже не воспринимается как «неполноценная», и руководители рассматривают ее как альтернативу офисной. Об этом свидетельствует уровень заработной платы, который компании устанавливают для дистанционных сотрудников. В 68% опрошенных компаниях размер зарплаты не зависит от того, в офисе работает сотрудник или нет, а в 12% компаниях дистанционные работники получают в разы больше офисных. [10]

По результатам исследования можно отметить, что каждый сотрудник, переведенный на удаленную работу, внесет свой вклад в экономику предприятия в размере 170 тыс. рублей за год за счет снижения расходов. По прогнозам J'son & Partners Consulting, в ближайшие несколько лет Россию ждет рост дистанционной занятости. Уже к 2020 году каждый 5-ый сотрудник компании будет работать удаленно. Совокупная экономия от этого перехода составит более 1 трлн. рублей.

С точки зрения экспертов, распространению дистанционной занятости в России, прежде всего, будет способствовать осознание компаниями экономии от внедрения дистанционной занятости, возможность использования региональной рабочей силы, которая является более дешевой.

Заключение

В век развития информационных технологий и коммуникаций работники обладают возможностью самостоятельно выбирать расположения собственного рабочего места. Дистанционная работа даёт ряд преимуществ, повышает мобильность, стирает географические рамки.

Создание глобального рынка труда привело к физической и психологической изоляции дистанционных сотрудников. Работодатели смогут получить большую экономическую эффективность от дистанционных работников лишь в том случае, если на начальном этапе в сохранении баланса между работой и личной жизнью, в выстраивании общения с руководителями и коллегами, обозначат рычаги мотивации удаленных работников.

Развитие дистанционной занятости приведет к снижению издержек и повышению эффективности компаний, тем самым повысит их международную конкурентоспособность.

Литература

1. Адамчук В.В. Экономика труда /В.В. Адамчук – М: ИНФРА – М, 2009.- 415 с.
2. Базжина В.А., Цыганкова И.В., Никишина О.Ю. Развитие нестандартных форм занятости в современной России //Российское предпринимательство. — 2014. — Т. 15. — №. 24. — С. 71–86.
3. Беляева М.Г. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости//Трудовое право №5. — С. 17–23.
4. Библиографическое описание: Мартынова О. В. Удаленная занятость в России и перспективы ее развития // Молодой ученый. — 2016. — №2. — С. 542-545.
5. Кастельс М., Киселева Э. Россия и сетевое общество //«Мир России», №1, 2000 г.
6. Меркулов М.М. Дистанционный персонал — мифы и реальность //Кадровая служба и управление персоналом предприятия. — 2005. — №. 7. — С. 11–26.
7. Нестандартная занятость в российской экономике. Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И.Капелюшниковой // Го.ун-т Высшая школа экономики. -М.Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006, - 400 с.
8. Трегубова В.М. Компьютерные технологии и дистанционная занятость работников //Социально-экономические явления и процессы. — 2013. — №. 2— С. 48.
9. Журнал «Кадровое дело» [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.kdelo.ru/>.
10. Битрикс [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://www.bitrix24.ru>

REMOTE EMPLOYMENT AS PERSPECTIVE FORM OF THE ORGANIZATION LABOR IN MODERN CONDITIONS

Polina Annenko

Master student in Ural State University of Economics

Yekaterinburg, Russia

Abstract. The article deals with the peculiarities of distance employment, its pre-assets, identifies the difficulties that an employer may encounter when transferring an employee to a remote job, and also considers the most popular occupations in distance work. In addition, based on the results of the study Consulting and Bitrix24, aimed at studying the situation in the market for remote employment in Russia, tools were proposed for organizing and monitoring the activities of remote employees.

This article may be of interest to HR specialists, students wishing to receive income and combining studies with work, as well as

Key words: remote employment; working conditions; telework; working time; mobile work.

JEL Code: J62; J81; M54.

References:

1. Adamchuk V.V. Labor Economics / V.V. Adamchuk - M: INFRA-M, 2009.- 415 p.
2. Bazzhina V.A., Tsygankova I.V., Nikishina O. Y. Development of non-standard forms of employment in modern Russia // Journal of Russian Entrepreneurship. - 2014. - T. 15. - No. 24. - pp. 71-86.
3. Belyaeva M.G. Peculiarities of labor relations in conditions of distance employment, // Labor law №5. - pp. 17-23
4. Bibliographic description: Martynova O.V. Remote employment in Russia and prospects for its development // Young Scientist. - 2016. - №2. - pp. 542-545.
5. Castells M., Kiseleva E. Russia and the network society // «The World of Russia», No. 1, 2000.
6. Merkulov M.M. Remote personnel-myths and reality // Personnel service and personnel management of the enterprise. - 2005. - No. 7. - P. 11-26.

7. Unusual employment in the Russian economy. V.E. Gimpelson, R.I. Kapelyushnikova // State University Higher School of Economics. -M. Publishing House of the State University of Higher School of Economics, 2006, - 400 p.
8. Tregubova V.M. Computer technologies and distance employment of workers, Socio-economic phenomena and processes. - 2013. - No. 2- С. 48.
9. Magazine «Cadre business» [Electronic resource] - Access mode: <http://www.kdelo.ru/>.
10. Bitrix [Electronic resource] - Access mode: <https://www.bitrix24.ru>.

Contact

Polina Annenko

Ural State University of Economics

62–455, 8th of March Str., 620144, Yekaterinburg, Russia

Polya.annenko2014@yandex.ru