

Ссылка для цитирования этой статьи:

Анненко П.Н. Опыт применения дистанционной занятости в зарубежных компаниях // Human Progress. 2018. Том 4, № 10. URL: http://progress-human.com/images/2018/Том4_10/Annenko.pdf, свободный. – Загл. с экрана. - Яз. рус., англ.

УДК 331.526

ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ В ЗАРУБЕЖНЫХ КОМПАНИЯХ



Анненко Полина Николаевна
Магистрант направления Экономика
Программы «Организация
предпринимательской деятельности»
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

Polya.annenko2014@yandex.ru
ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45
г. Екатеринбург, РФ, 620144
+7(950) 204-71-73

Аннотация. В статье показан опыт внедрения дистанционной занятости в крупных зарубежных компаниях. Актуальность темы автор объясняет бурным развитием дистанционной занятости в России и необходимостью учитывать зарубежный опыт для сокращения количества ошибок в применении нестандартных форм занятости. Автор систематизирует преимущества использования дистанционной работы для работников и работодателей. В статье приводятся данные исследования нестандартной занятости компании Allianz Insurance UK и Ernst & Young. В компании Allianz Insurance UK проанализированы формы дистанционной занятости, условия ее предоставления, распространенность, ключевые критерии и специальности, которые могут быть переведены на дистанционную работу. Выявлено, что компания применяет одинаковые инструменты оценки результатов труда для дистанционных работников и традиционно занятых. В компании Ernst & Young проанализированы формальная и неформальная формы дистанционной работы, ключевых критерия, позволяющие работать дистанционно, и критерии успешности перехода к удаленной работе. В заключении делается вывод о важности учета отдельных аспектов перехода на дистанционную занятость для предприятий нашей страны. Данная статья может быть интересна специалистам по управлению персоналом, студентам и аспирантам.

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

ЖЕЛкоды: J 21; M 55.

Введение

С бурным развитием информационных технологий все большее распространение по всему миру приобретает дистанционная занятость или телеработа. Работникам нравится идея дистанционной занятости, поскольку они могут обустроить комфортное рабочее место у себя дома, в кафе, в клиентском офисе или другом удобном для работы месте [1], совмещать работу с уходом за детьми или родственниками [2, 3], не тратить время на дорогу [4], совмещать работу с путешествием. Работодатели заинтересованы в применении различных форм дистанционной занятости сотрудников, поскольку такая занятость позволяет экономить на аренде помещений для работы [5] и привлекать высококвалифицированных специалистов, территориально находящихся в другом регионе [6]. В крупных зарубежных компаниях рассматриваемая форма занятости активно используется и совершенствуется во всех направлениях уже на протяжении многих лет.

Актуальность темы исследования вызвана увеличением доли дистанционных работников, с одной стороны, и повышением спроса на удаленных специалистов со стороны работодателей, с другой [7].

В статье показан опыт внедрения дистанционной занятости в крупных зарубежных компаниях Allianz Insurance UK и Ernst&Young. Цель работы – продемонстрировать передовой зарубежный опыт эффективного применения дистанционной занятости на примере крупных развивающихся компаний.

Опыт применения дистанционной занятости в крупных зарубежных компаниях

В данной статье проанализировано применение дистанционной занятости на примере немецкой страховой компании Allianz Group и британской аудиторско-консалтинговой компании Ernst&Young. Компания Allianz Group предлагает для рынка два ключевых продукта:

- коммерческое страхование;
- страховой «ритейл».

По мнению активных работающих немецких семей, Allianz признан лучшим работодателем в 2011 и 2012 гг. [8].

В Компании Allianz Insurance UK выстроено 2 типа удаленной работы:

1. Постоянная удаленная работа. Данный тип дистанционной работы предполагает официальный перевод работников на работу вне офиса компании, с необходимостью появляться в офисе 1 раз в месяц.

2. Возможная удаленная работа – работники получают возможность выполнять свои рабочие обязанности удаленно по каким-либо причинам, например, семейным [8].

В Allianz Insurance UK установлены правила, регламентирующие режим и результаты такой деятельности. Для получения возможности работать дистанционно, работнику необходимо получить письменное разрешение руководителя.

К 2015 году в компании Allianz Insurance UK 700 сотрудников работало в дистанционном режиме, а к началу 2018 г. – уже 1400 специалистов полностью перешли на работу вне офиса, что говорит о повышении популярности дистанционной работы в компании в 2 раза. Стоит отметить, что на дистанционный формат работы переходят специалисты таких должностей как: инженеры, специалисты по развитию бизнеса, страховые агенты и инспекторы. Для прозрачности системы перевода, компания выделила ключевые критерии и специальности, которые могут быть переведены на дистанционную работу:

- опыт самостоятельного выполнения ключевых задач;
- возможность гибкого режима работы, которая обсуждается при приеме сотрудника в компанию, а также при изменении личных обстоятельств работника.

Сотрудники, из числа специалистов, которые могут быть переведены на дистанционную работу, подают заявление на возможность работать удаленно. После одобрения заявления, работник за 3 месяца подтверждает эффективность своего удаленного труда.

Дистанционные работники не освобождаются от регулярных инструктажей по охране труда и технике безопасности [9].

Стоит отметить, что в компании нет различий в мониторинге оценки результатов офисных и дистанционных работников. Оценка производительности труда работников основана, в первую очередь, на том, «что сделано», а остальные 25% - «как сделано». Для оценки результатов труда разрабатываются «опросные листы» для руководителей, коллег и клиентов компании.

Вторая компания, Ernst&Young, специализируется на предоставлении услуг бизнес-консалтинга в страховании, налогообложении, сопровождении сделок. Компания работает на глубоком рынке и имеет в штате 152 00 сотрудников по всему миру. Подразделения

компании расположены в четырех регионах: Северная Америка, Южная Америка, Европейские и Азиатские страны.

Для Ernst&Young дистанционная работа является частью гибкой рабочей кадровой политики компании. Руководствуясь условиями этой политики, работник вправе самостоятельно выбрать для себя один из двух видов дистанционной работы:

1. Неформальная дистанционная работа: сотрудник имеет право задерживаться дома для работы, например, дожидаться корреспонденции. Желание сотрудника воспользоваться такими условиями должно быть согласовано с руководителем.

2. Формальная дистанционная работа: заключается долговременная договоренность между работником и работодателем. В данном случае требуется формальная подача запроса о переводе на дистанционную работу и одобрение со стороны руководства. При такой форме занятости сотрудники имеют удаленный доступ к своему рабочему месту и регулярно встречаются со своим менеджером.

Компания предоставляет в распоряжение дистанционным работникам все необходимые средства для работы, к ним относят: стол, ноутбук, принтер и устанавливается доступ в интернет.

Ernst&Young в своей рабочей политике использует два ключевых критерия, позволяющие работать дистанционно:

1. Дистанционный формат работы сотрудника способствует повышению производительности труда;

2. Дистанционный формат работы сотрудника позволяет удержать эффективных специалистов и повысить лояльность сотрудников к компании.

Компания расценивает переход к удаленной работе как успешный, если такая политика помогла удержать в компании высококвалифицированных женщин-консультантов. Получение наград, грамот, высших степеней со стороны дистанционно работающих сотрудников – также расценивается как результат успешности политики дистанционной занятости сотрудников [10].

Заключение

Таким образом, быстро развивающиеся зарубежные компании стараются использовать все преимущества дистанционной занятости персонала, помогать выстраивать баланс работы и личной жизни своих сотрудников, используя, в том числе неформальную дистанционную форму занятости. Положительным аспектом использования дистанционной занятости

является равное оценивание результатов работы тех, кто работает на условиях телеработы, и тех, кто работает традиционно в офисе.

Изучение опыта зарубежных компаний, которые применяют телеработу более длительный период, может помочь избежать некоторых ошибок в переходе на дистанционную занятость в нашей стране, привлечь к работе наиболее квалифицированных специалистов из числа молодежи.

Литература

1. Nicholas, A.J. Motivational Factors of Telework // Encyclopedia of Information Science and Technology, 4th Edition. 2018. С.: 740-753.
2. Melo, P.C.; de Abreu e Silva, J. Home telework and household commuting patterns in Great Britain // Transportation Research Part A-Policy and Practice. 2017, Том 103. С.: 1-24.
3. Тонких, Н.В. Влияние дистанционной занятости женщин на развитие института родительства / В сборнике: Демографический потенциал стран ЕАЭС Сборник статей VIII Уральского демографического форума. Ответственный редактор А. И. Кузьмин. 2017. С. 238-243.
4. Moeckel, R. Working from Home: Modeling the Impact of Telework on Transportation and Land Use / Конференция: 44th European Transport Conference (ETC), Barcelona, Spain, OCT 05-07, 2016. Серия книг: Transportation Research Procedia. 2017, Том 26. С.: 207-214.
5. Gallardo, R.; Whitacre, B. 21st century economic development: Telework and its impact on local income // Regional Science Policy and Practice. 2018, Том 10, Выпуск 2. С.: 103-123.
6. Lila, P.C.; Anjaneyulu, M.V.L.R. Networkwide Impact of Telework in Urban Areas: Case Study of Bangalore, India // Journal of Transportation Engineering Part A-Systems. 2017, Том 143, Выпуск 8. Номер статьи: 05017004.
7. Беляева, М.Г. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости // Трудовое право. 2008, №5. С. 17–23.
8. Меркулов, М.М. Дистанционный персонал – мифы и реальность // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2005. №. 7. С. 11–26.
9. Луданик, М.В. Экономико-правовые аспекты развития и использования дистанционной занятости в России / В сборнике: Человеческие ресурсы в координатах XXI века Сборник научных статей по материалам Международной научно-практической конференции. 2012. С. 41-48.
10. Трегубова, В. М. Компьютерные технологии и дистанционная занятость работников // Социально-экономические явления и процессы. 2013. №. 2. С. 48.

TELEWORKING EXPERIENCE IN FOREIGN COMPANIES

PolinaAnnenko

Master student in Ural State University of Economics

Yekaterinburg, Russia

Abstract. The article shows the experience of implementing teleworking in large foreign companies. The author explains the relevance of the topic by the rapid development of distance employment in Russia and the need to take into account international experience to reduce the number of errors in the non-standard employment forms application. The author systematizes the advantages of using remote work for employees and employers. The article provides data about the telework in Allianz Insurance UK and Ernst & Young. There were analyzed the forms of distance employment, the conditions for its provision, prevalence, key criteria and specialties that can be transferred to remote work in Allianz Insurance UK. It is revealed that the company uses the same tools for assessing the labor results for remote workers and traditionally employed. Then there were analyzed the formal and informal teleworking forms, the key criteria that allow to work remotely, and the success criteria of the transition to remote work in Ernst & Young. It is concluded that it is important for Russian enterprises to take into account certain aspects of the transition to teleworking. This article may be of interest to HR professionals, undergraduate and graduate students.

Key words: teleworking; remote employment; telework; working conditions; working time.

JEL Code: J 21; M 55.

References:

1. Nicholas, A.J. Motivational Factors of Telework // Encyclopedia of Information Science and Technology, 4th Edition. 2018. P.: 740-753.
2. Melo, P.C.; de Abreu e Silva, J. Home telework and household commuting patterns in Great Britain // Transportation Research Part A-Policy and Practice. 2017, Vol. 103. P.: 1-24.
3. Tonkikh, N.V. The impact of women's distance employment on the development of the parenthood institution / In: The demographic potential of the EAEU countries. Collection of articles of the VIII Ural demographic forum. 2017. P. 238-243.
4. Moeckel, R. Working from Home: Modeling the Impact of Telework on Transportation and Land Use / In: 44th European Transport Conference (ETC), Barcelona, Spain, OCT 05-07, 2016. Book series: Transportation Research Procedia. 2017, Vol. 26. P.: 207-214.

5. Gallardo, R.; Whitacre, B. 21st century economic development: Telework and its impact on local income // *Regional Science Policy and Practice*. 2018, Vol. 10, Issue 2. P.: 103-123.
6. Lila, P.C.; Anjaneyulu, M.V.L.R. Networkwide Impact of Telework in Urban Areas: Case Study of Bangalore, India // *Journal of Transportation Engineering Part A-Systems*. 2017, Vol. 143, Issue 8. N 05017004.
7. Belyaeva, M.G. Features of labor relations in remote employment conditions // *Labor Law*. 2008, №5. P. 17–23.
8. Merkulov, M.M. Remote personnel – myths and reality // *Personnel service and enterprise personnel management*. 2005. No. 7. P. 11–26.
9. Ludanik, M.V. Economic and legal aspects of the development and use of distance employment in Russia / In: *Human resources in the coordinates of the XXI century Collection of scientific articles on the materials of the International Scientific and Practical Conference*. 2012. P. 41-48.
10. Tregubova, V.M. Computer technologies and remote employment of workers // *Social-economic phenomena and processes*. 2013. No. 2. P. 48.

Contact

Polina Annenko

Ural State University of Economics

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

Polya.annencko2014@yandex.ru