

© **Воловик В. Э., 2024**

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В данной статье рассматривается феномен удаленной работы в современных экономических условиях Российской Федерации и возможные тенденции развития данной формы занятости. С целью прогнозирования развития удаленной занятости приводится краткая история становления удаленной работы в России, а также обозначаются факторы, повлиявшие на увеличение количества работников, осуществляющих профессиональную деятельность удаленно. В статье кратко обозначены преимущества и недостатки внедрения удаленной формы занятости на предприятиях, как для работников, так и для работодателей.

Ключевые слова: удаленная работа, форма занятости, трудовые отношения, работник, работодатель, COVID-19, дистанционные сотрудники, Трудовой Кодекс, мотивация

В условиях современного российского бизнеса с каждым годом растет количество компаний, которые выстраивают трудовые отношения с работниками на основании удаленной формы занятости и, как следствие, увеличивается количество дистанционных сотрудников и компаний.

Некоторые исследователи ассоциируют понятие удаленной работы со фрилансом, однако, данное утверждение нельзя считать полностью верным. Согласно Трудовому Кодексу РФ, удаленная работа представляет собой выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне территории работодателя, а также вне территории, которая находится под контролем работодателя, при условии реализации трудовой функции и взаимодействия с работодателем посредством ИТ-технологий, в том числе Интернета и иных сетей связи общего пользования [4]. В свою очередь фрилансеры являются специалистами, которые предоставляют услуги организациям на основании гражданско-правовых договоров, договоров на оказание услуг или иных документов, регламентирующих отношения между двумя сторонами, при этом, не вступая с организацией в трудовые отношения. В связи с чем по мнению автора статьи возникновение удаленной работы связано не столько с экономико-политическим состоянием государства, сколько с развитием информационных технологий и их активным освоением.

В Российской Федерации на законодательном уровне впервые была закреплена данная форма занятости в 2013 году, которая предполагала заключение трудового договора посредством электронного документооборота или бумажного трудового договора с почтовым отправлением. До 2019 года развитие дистанционной формы занятости в Российской Федерации протекало достаточно затруднительно, причем, опасения по внедрению удаленной работы были не только у работодателей, но и у сотрудников (в том числе кандидатов на вакансии). Резкий скачок удаленной работы, начиная с 2019 года непосредственно связан с

эпидемиологической ситуацией в мире, в том числе Российской Федерации, которая была вызвана пандемией COVID-19. Государственное регулирование санитарно-эпидемиологического режима в стране предполагало закрытие большинства офисов на карантин, что является недопустимым для бизнеса с точки зрения упущенной прибыли. В результате чего работодатели стали активно применять меры для возобновления функционирования организаций, в том числе посредством привлечения сотрудников к удаленной работе из дома.

В начале 2021 года компания «Инфосистемы Джет» совместно с Citrix организовали исследование объектом которого стали принципы управления удаленными сотрудниками в период пандемии, а также изменения, которые последовали за внедрением удаленной работы в компаниях. В выборку компаний попали представители различных сфер и отраслей бизнеса таких как финансы, торговля, промышленность, энергетика, фармацевтика, машиностроение, сельское хозяйство, ТЭК и добывающие отрасли. По результатам исследований 35 % от опрошенных компаний заявили, что на удаленную работу вышло более 90 % сотрудников, 19 % компаний — 75–90 %, 29 % компаний — 50–75 %, 9 % компаний — 25–50 %, 4 % компаний — 10–25 % и только в 1 % компаний процент удаленных сотрудников на момент пандемии составил менее 10. Помимо этого были исследованы способы реализации дистанционной работы сотрудников, таким образом, в 62 % был предоставлен удаленный доступ к физическим компьютерам, в 60% удаленный доступ был настроен посредством VPN, в 53 % через терминальные серверы, в 36 % через VDI, в 20 % организация доступа к приложениям через интернет, в 6 % посредством Deksport as a Service. Помимо прочего исследование включало вопрос, который касается планируемого внедрения удаленной работы на постоянной основе, 7 % компаний ответили, что планируют организовать удаленный режим работы для всех сотрудников, в 44 % случаев планировался гибкий график

посещения офиса, в 41 % — часть сотрудников будет работать удаленно, в 17 % планируется применение удаленной работы только в случаях нового карантина и 19 % компаний не планирует внедрять удаленную работу или решение не принято [1]. Исходя из этого следует, что большинство компаний, опираясь на положительный опыт удаленной работы во время пандемии, планируют продолжать внедрение данной формы занятости внутри своих компаний.

В связи с прогрессивно внедряемой в деятельность организаций дистанционной работы в 2020 году был издан Федеральный закон № 407-ФЗ от 08.12.2020 года «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» с целью государственного регулирования данной формы занятости. Строгое регламентирование процессов организации дистанционных форм работы со стороны государства говорит о потенциальном развитии данной формы трудовых отношений.

Говоря о недостатках и преимуществах удаленной работы, в первую очередь, следует сделать акцент на компьютеризации и развитии телекоммуникационных технологий. Так как именно данные феномены не только повышают роль персонала в производственном процессе, но и порождают проблем в области управления им, например, такие как замена межличностных коммуникаций общением посредством электронной связи [3, с. 24–25]. В следствии чего возникает снижение чувства причастности и принадлежности к организации, потеря интереса к возникающим в организации проблемам и более того ослабление мотивационной значимости корпоративной культуры организации. Данные проблемы в наибольшей степени отражают недостатки внедрения удаленной работы для работодателя. Также, одной из проблем возникающих в результате внедрения дистанционных форм работы является оценка эффективности исполнения должностных обязанностей сотрудниками и, непосредственно, контроль деятельности сотрудников.

Однако, помимо прочего перевод сотрудников на дистанционный режим позволяет работодателям экономить денежные средства на содержание рабочего места сотрудника. Например, на организацию рабочего места офисного сотрудникам требуется приобрести необходимые технические средства, такие как персональный компьютер или ноутбук, компьютерная мышь, колонки, веб-камера, а также необходимую мебель — рабочий стол, компьютерное кресло, помимо прочего общие расходы, связанные с пребыванием персонала в офисе — вода, электричество и прочее. Таким образом, средняя стоимость организации рабочего места сотрудника составляет от 60 000 рублей до

150 000 рублей, с учётом амортизации материально-технических средств и переменных издержек в год на содержание одного сотрудника уходит порядка 15 000–20 000 рублей. Для малого бизнеса, который чаще всего не обладает достаточным уровнем дохода данные издержки являются достаточно ощутимыми. Для среднего и крупного бизнеса с учетом общего количества офисного персонала данные затраты могут достигать очень больших значений. Поэтому, с точки зрения экономии на организацию рабочего места и содержание сотрудников переход на удаленную работу для работодателей является безусловным преимуществом. Также, применение дистанционной формы занятости позволяет нанимать специалистов не только в регионе присутствия организации, но и за его пределами, что значительно расширяет круг потенциальных кандидатов на открытые вакансии.

Говоря о недостатках, связанных с дистанционной формой работы, следует отметить, что для работников наибольшее значение имеет добросовестность работодателей, касаемая организации трудовых отношений. Многие соискатели, находясь в поисках удаленной работы сталкиваются с мошенничеством и прочими негативными явлениями. Однако, данный факт трудно отнести непосредственно к трудовым отношениям, построенным в рамках дистанционной работы. Для многих специалистов выход на удаленную работу является затруднительным в связи с невозможностью организовать полноценное рабочее место с соответствующими техническими средствами. Однако, наиболее противоречивым феноменом является эмоциональное выгорание на фоне прибывания в одной локации в рабочее и нерабочее время. Обратная сторона этого феномена — свобода выбора рабочего пространства и во многих случаях — гибкость в построении рабочего дня. Рассматривая удаленную работу с точки зрения фактора эмоционального выгорания следует осветить аспект сокращения живых коммуникаций, продолжительное нахождение в одном помещении в течении рабочего и личного времени, снижение уровня причастности к происходящему внутри организации, возникновение прокрастинации, стирание границ между рабочим и личным графиком. Все данные факторы способствуют развитию эмоционального выгорания и снижению интереса к работе.

Однако, вместе с этим дистанционная работа обладает рядом преимуществ особенно когда она связана не с количеством отработанного времени и обязательным присутствием на виртуальном рабочем месте, а с качественным результатом и объемом выполняемой работы, в таком случае специалист в праве выстраивать рабочий график исходя из личных предпочтений и адекватно оценивать свои силы и возможности для решения рабочих задач. Еще одно преимущество активного развития дистанционных форм занятости находит

свое отражение в социальном развитии общества, а именно в создании возможностей трудоустройства для маломобильных людей и инвалидов, которые в силу ограниченных возможностей не могут позволить себе осуществлять профессиональную деятельность в помещениях организации.

В определенной степени понятие дистанционной работы связано с так называемым инновационным менеджментом, который берет свое начало с запада и активно распространяется на территории всей России. Сам по себе инновационный менеджмент предполагает направление процесса управления на получение новых положительных качеств различного свойства в результате разработки и реализации нестандартных управленческих решений [2, с. 494]. В основе инновационного менеджмента лежит управление процессами разработки и внедрения инноваций на любом уровне. В случае с развитием дистанционной занятости свойства инновационного менеджмента проявляются на уровне установления и регулирования трудовых отношений. Ведь одним из элементов инновационной среды является именно инновационная инфраструктура, которая включает в себя совокупность организационных структур и норм внутриорганизационных отношений. Несмотря на то, что специфика инновационной стратегии предприятий напрямую связана с профилем ее деятельности, уровнем производственного и технического развития, объема реализуемой продукции или услуг, а также объема внедряемых новшеств, феномен внедрения удаленной работы остается актуальным для большинства предприятий. Единственным сдерживающим фактором полного перехода на удаленную работу является материальное производство продукции, которое находится под прямым управлением сотрудников.

Продолжая идею стремительного роста дистанционной занятости, стоит подчеркнуть актуальное состояние рынка труда Российской Федерации. На сегодняшний день в России открыто более 1 400 000 вакансий, из которых 100 000 вакансий приходится на удаленную работу по данным официального рабочего сайта HeadHunter на март 2024 года [6]. Иными словами, практически 10 % открытых вакансий от общего количества открытых вакансий приходится именно на вакансии с удаленным графиком работы. Данный показатель свидетельствует об активном внедрении удаленной формы занятости в российских организациях.

В заключении следует отметить, что несмотря на активное внедрение и освоение информационных технологий внутри России до 2019 года, основополагающим фактором влияния на развитие дистанционной формы занятости в Российской Федерации послужила пандемия COVID-19, которая создала непредвиденные условия и позволила апробировать данный вид занятости в реальной рабочей обстановке. В результате чего большинство работодателей и работников стали положительно

относится к удаленной работе, и применять данную форму занятости после снятия санитарно-эпидемиологических ограничений. Данное явление не только позволило сделать удаленную занятость более массовым явлением, но и поспособствовало развитию государственного регулирования данного вопроса. Заинтересованность государства в установлении норм и правил организации дистанционной формы занятости свидетельствует о видении представителей государственной власти развития удаленной работы в современных социально-экономических условиях. Данный факт свидетельствует о положительной тенденции внедрения дистанционного вида занятости. Также, говоря о прогнозируемом увеличении дистанционной занятости стоит подчеркнуть преимущество западного опыта в части инновационного менеджмента, которые диктует условия применения инновационных видов управления персоналом. Несмотря на положительный опыт активного внедрения, процесс организации удаленной формы занятости по-прежнему требует пристального внимания со стороны руководителей бизнеса и иных ответственных лиц за внедрение данного процесса, на данный момент, с точки зрения инновационного менеджмента, а именно жизненного цикла внедрения новшеств, удаленная занятость претерпевает диффузию нововведения. Иными словами, данное явление предполагает масштабное распространение инноваций, их многократное применение в различных отраслях и сферах экономики. Помимо вышеперечисленных факторов тенденции активного развития дистанционной формы занятости находит свое отражение в состоянии рынка труда Российской Федерации. Количество открытых вакансий с удаленной формой занятости по состоянию на настоящее время составляет около 10 % от общего количества открытых вакансий, что свидетельствует об активном применении данной формы занятости в российских организациях. ■

1. Удаленная работа в России // TADVISER Государство. Бизнес. Технологии [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://clck.ru/39r37o>

2. Менеджмент : учебник и практикум для вузов / И. Н. Шапкин [и др.] ; под общей редакцией И. Н. Шапкина. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 589 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09158-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/544945>

3. Пугачев В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. П. Пугачев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 523 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-18232-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/534576>

4. Закон Российской Федерации «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ // ГАРАНТ. - Ст. 312.1. Общие положения с изм. и допол. в ред. от 14.02.2024. [Электронный ресурс] – Режим доступа:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW

5. Закон Российской Федерации «Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» от 08.12.2020 № 407-ФЗ // ГАРАНТ. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://base.garant.ru/75015881/>

6. Вакансии // HeadHunter [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://hh.ru/search/vacancy?htmlFrom=main&htmlFromLabel=vacancy_search_line&search_field=name&search_field=company_name&search_field=description&enable_snippets=false&L_save_area=true&schedule=remote&text=&customDomain=1

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Вакансии // HeadHunter [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://hh.ru/search/vacancy?htmlFrom=main&htmlFromLabel=vacancy_search_line&search_field=name&search_field=company_name&search_field=description&enable_snippets=false&L_save_area=true&schedule=remote&text=&customDomain=1

Закон Российской Федерации «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ // ГАРАНТ. - Ст. 312.1. Общие положения с изм. и допол. в ред. от 14.02.2024. [Электронный ресурс] – Режим доступа:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW

Закон Российской Федерации «Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» от 08.12.2020 № 407-ФЗ

// ГАРАНТ. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://base.garant.ru/75015881/>

Менеджмент : учебник и практикум для вузов / И. Н. Шапкин [и др.] ; под общей редакцией И. Н. Шапкина. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 589 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09158-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/544945>

Пугачев В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. П. Пугачев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 523 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-18232-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/534576>

Удаленная работа в России // TADVISER Государство. Бизнес. Технологии [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://clck.ru/39r37o>

Trends in the development of remote work in modern business conditions

© Volovik V., 2024

This article examines the phenomenon of remote work in the modern economic conditions of the Russian Federation and possible trends in the development of this form of employment. In order to predict the development of remote employment, a brief history of the formation of remote work in Russia is provided, and the factors that influenced the increase in the number of workers carrying out professional activities remotely are identified. The article briefly outlines the advantages and disadvantages of introducing a remote form of employment in enterprises, both for employees and employers.

Keywords: remote work, form of employment, labor relations, employee, employer, COVID-19, remote workers, Labor Code, motivation
