

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ

УДК 331.5.024.5

ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ (НА ПРИМЕРЕ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ)

© 2020 О. А. Колесникова^{1,2}, А. А. Стребков¹

¹Воронежский институт высоких технологий (г. Воронеж, Россия)

²Воронежский государственный университет (г. Воронеж, Россия)

В статье рассмотрена тенденция увеличения объемов нестандартной занятости и повышения гибкости рынка труда, обусловившая распространение дистанционного формата трудовых отношений. Показано, что он позволяет оперативно и эффективно решать проблему подбора необходимых кадров. Оценки работодателей свидетельствуют о значительных резервах дистанционной занятости, а также о пока недостаточно активных мерах государственного регулирования в этом сегменте рынка труда.

Ключевые слова: рынок труда, дистанционная занятость, государственное управление.

Последние годы отмечены значительными трансформациями, происходящими на рынке труда. Труд становится глобальным ресурсом, резко возрастает мобильность рабочей силы, расширяются масштабы применения нестандартных форм занятости [2, 6]. Основными трендами становятся повышение гибкости занятости и развитие ее дистанционных форм. Все эти тенденции нельзя не учитывать, выстраивая грамотную стратегию как управления трудовыми ресурсами в целом, так и управления персоналом конкретного предприятия. Экономическая ситуация в мире, обусловленная пандемией 2020 года, подтвердила, что дистанционные трудовые отношения – одна из наиболее востребованных форм организации взаимодействия работника и работодателя.

В настоящее время в развитых странах на условиях дистанционной занятости трудится значительная доля работников. Например, в США она уже составляет около трети, а в России в 2020 году может вплотную приблизиться к 20 % [10]. Тем не менее, по мнению экспертов, изучение дистанци-

онных форм занятости населения в нашей стране затрудняет отсутствие статистических данных [3]. В этих условиях выходом является проведение специализированных исследований, направленных на изучение мнения работодателей, их оценок и прогнозов, а также анализ структуры вакантных рабочих мест на основе информации общероссийского портала «Работа в России» [8].

В соответствии с результатами исследования J'son & Partners Consulting «Перспективы распространения дистанционной занятости в России, 2014-2020 гг.» [7], в качестве основных предпосылок для распространения дистанционной занятости в России могут быть выделены следующие:

а) бурное развитие высокоскоростных средств передачи информации и инфокоммуникационных технологий;

б) приход на смену традиционным стационарным компьютеризированным рабочим местам виртуальных рабочих столов с сетевым доступом к необходимой информации (при этом местонахождения работника и устройство, с которого осуществляется выход в сеть, не имеют значения);

в) изменение схемы организации труда (создание дистанционных рабочих мест) за счет трансформации и виртуализации рабочего инвентаря; г) доминирующие тенденции мирового рынка труда, в соответствии с которыми при найме сотрудников в бли-

Колесникова Ольга Андреевна – Воронежский институт высоких технологий, Воронежский государственный университет, доктор экон. наук, профессор: профессор кафедры экономики труда и основ управления, oakolesnikova@mail.ru.

Стребков Александр Александрович – Воронежский институт высоких технологий, бакалавр, strebkov.1995@bk.ru.

жайшей перспективе в выигрыше будут компании, предусматривающие для работников возможность удаленной работы не менее двух-трех дней в месяц.

При этом около 80 % работодателей положительно оценили внедрение дистан-

ционной занятости и назвали хотя бы одно ее преимущество. Наибольшая доля работающих удаленно сотрудников характерна для микро- и малых предприятий (рис. 1).

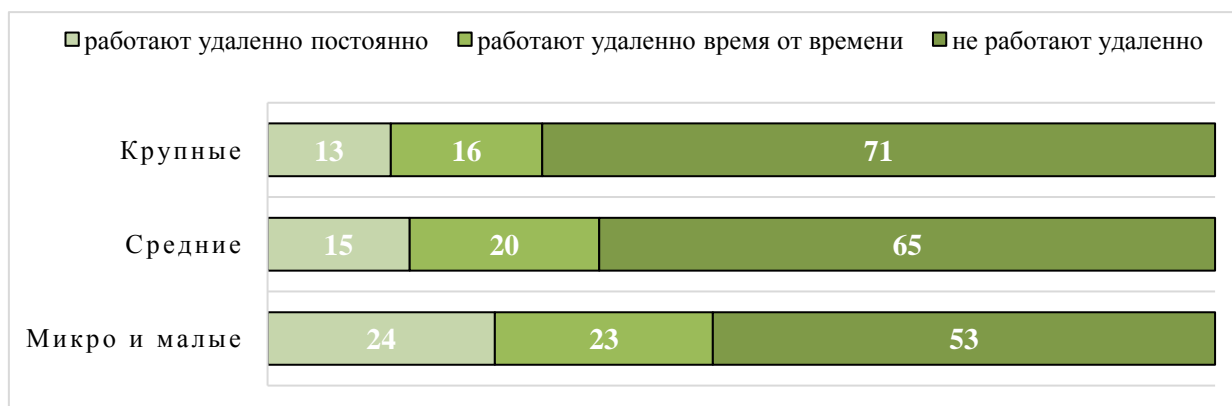


Рисунок 1. Доля сотрудников, работающих удаленно, в зависимости от масштаба предприятия (по данным J'son & Partners Consulting), %

В работах Ю. В. Долженковой, Р. П. Колосовой, М. В. Луданик, Н. В. Тонких, Т. А. Камаровой, А. П. Багировой, Т. Н. Василюк и др. ученых [1, 3, 4, 5, 9] достаточно подробно рассмотрены сущность понятия «дистанционная занятость» и механизмы ее регулирования, а также социальные аспекты дистанционной работы, особенности управленческих стратегий в данной сфере. Исследователи сходятся во мнении, что дистанционная занятость в значительной степени мо-

жет быть расценена как воплощение новых, нестандартных форм занятости населения. Мы полагаем, что именно с этих позиций должны разрабатываться инструменты управления ею и определение подходов к оценке эффективности от применения.

Несмотря на преимущества, которые дает дистанционная работа как работодателю, так и работнику, существуют причины, препятствующие ее распространению (рис. 2).

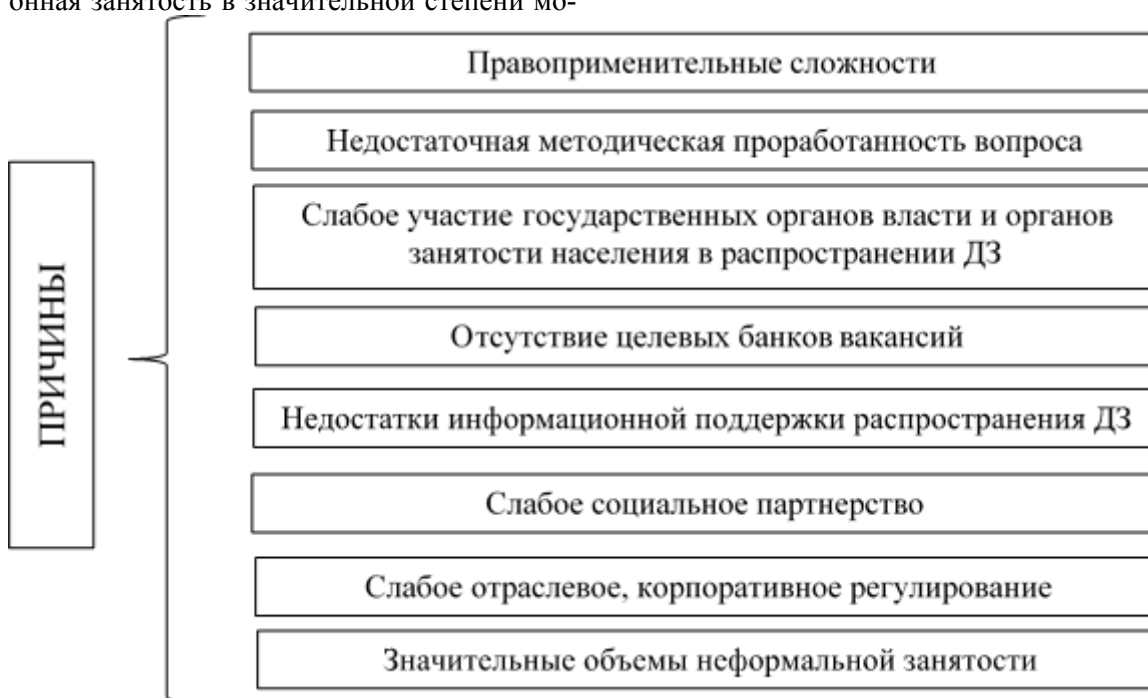


Рисунок 2. Причины, препятствующие распространению дистанционной занятости

Систематизация перспектив и рисков дистанционной занятости применительно к разным субъектам рынка труда представлена нами в таблице 1.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что для расширения практики

применения дистанционной занятости в России в настоящее время сформированы как объективные (состояние экономики), так и субъективные (установки работодателей) предпосылки.

Таблица 1

Перспективы и риски расширения практики применения дистанционной занятости

Работник	Работодатель	Государство
Перспективы (преимущества)		
Оплачиваемая занятость, экономия времени и средств за счет отсутствия транспортных издержек, гибкий график работы, возможность совмещения, возможность оптимального баланса между семьей и работой, соблюдение индивидуальных биологических ритмов.	Экономия издержек на создание и поддержание рабочего места, возможность найма необходимых кадров, проживающих в другой местности, создание гибкой организационной структуры предприятия, снижение риска прогулов сотрудников, уменьшение числа больничных, рост производительности труда	Снижение уровня безработицы, повышение экономической активности населения, повышение эффективности занятости, снижение нагрузки на транспорт
Риски (ограничения)		
Нестабильность занятости, работа не в коллективе, низкая возможность повышения квалификации за счет работодателя, низкая возможность карьерного роста, трудности самодисциплины.	Невозможность постоянного контроля за работником, сложности при формировании корпоративной культуры, возможность срыва срока выполнения работ, возможная ненадежность линий связи.	Усложнение процесса регулирования трудовых отношений, риск «утечки интеллектуального капитала», расширение масштабов теневой занятости.

Опрос работодателей г. Воронеж, находящихся в единой базе государственной службы занятости населения, проведенный авторами в мае 2020 года (метод опроса – телефонное интервью, выборка – 200 респондентов, представителей руководства/администрации организаций различных масштабов, форм собственности и сфер эко-

номики), позволил изучить мнение работодателей о перспективах развития дистанционной занятости для обеспечения кадрами предприятий региона. Значительная часть работодателей региона видит перспективы внедрения или расширения на своем предприятии дистанционной формы занятости (табл. 4).

Таблица 2

Перспективы использования дистанционной занятости, в % к опрошенным

Уже используют дистанционную форму занятости			Не используют дистанционную форму занятости		
13,5			86,5		
Планируют сохранить объемы ДЗ	Планируют сократить объемы ДЗ	Планируют увеличить объемы ДЗ	Не планируют использовать ДЗ	Планируют использовать ДЗ в ближайшей перспективе	Планируют использовать ДЗ в отдаленной перспективе
6,0	0,5	7,0	35,0	11,5	40,0

Среди основных причин, затрудняющих расширение практики применения дистанционной занятости отмечены:

- трудности контроля работодателем выполнения заданий (22,0 %);
- сложности взаимодействия работника и работодателя (17,5 %);
- препятствия к изучению мотивации работников (6,5 %);

- риски корпоративной безопасности (5,0 %).

Тем не менее, каждый второй опрошенный не видит препятствий для распространения дистанционной формы занятости. Напротив, нами получены в целом позитивные оценки работодателей о развитии дистанционной занятости для обеспечения кадрами предприятий (рис. 3).

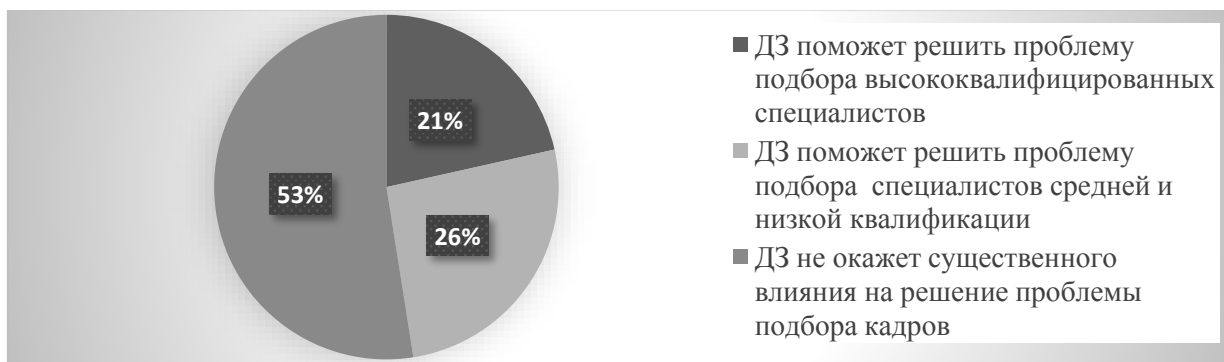


Рисунок 3. Оценка работодателями роли дистанционной занятости в обеспечении кадрами предприятий, в % к опрошенным

Оценивая позитивные результаты от внедрения дистанционного формата занятости, работодатели, прежде всего отметили возможность сокращения своих издержек. Кроме того, значимыми оказались возмож-

ность использования современных технологий и облегчение процедуры подбора кадров. Последнее предполагает также возможность поиска персонала за пределами Воронежской области (рис. 4).

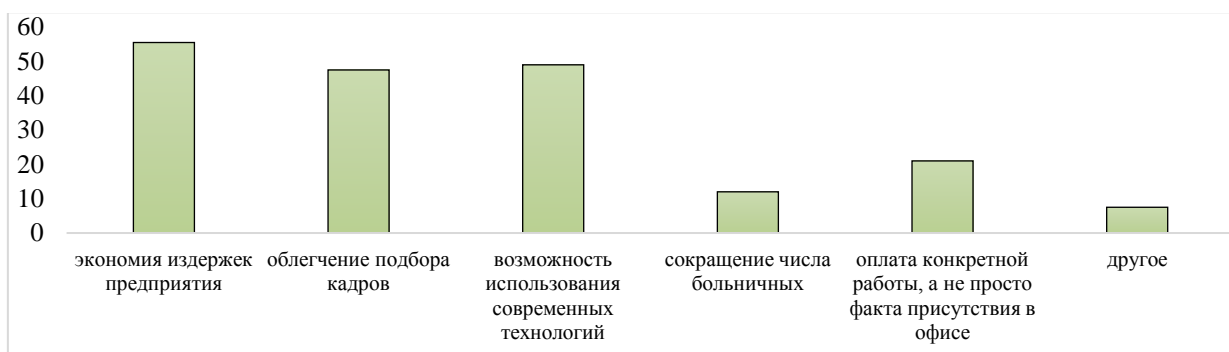


Рисунок 4. Основные плюсы дистанционной занятости в оценках работодателей, в % к опрошенным

Каждое третье предприятие региона в период пандемии перевело большую своих сотрудников на удаленную работу, что свидетельствует о значительных резервах для расширения практики применения дистанционной занятости (табл. 3).

Одновременно работодатели хотели бы более эффективного регулирования процессов, происходящих в сфере труда и занятости, со стороны государства (табл. 4).

Таблица 3

Использование предприятиями региона дистанционной занятости в период пандемии

Применение ДЗ в период пандемии	Доля ответов
Сохранение числа дистанционных работников без изменения	5,5
Перевод на дистанционный формат большей части работников	31,5
Перевод на дистанционный формат незначительной части работников	6,5
Дистанционный формат занятости не используется	56,5

Таблица 4

Оценка работодателями государственного регулирования в сфере труда и занятости населения

Необходимые меры госрегулирования	Доля ответов
Актуализация законодательства в сфере ДЗ	14,0
Более эффективное регулирование развития ДЗ	21,5
Более активное регулирование процессов, происходящих в сфере труда и занятости	44,5
Государство не должно вмешиваться в объективные процессы на рынке труда (рынок все отрегулирует сам)	20,0
Другое	6,5

Для оценки эффективности работы дистанционно занятого сотрудника работодателю важны такие показатели, как:

- качество выполненной работы (62,0 %),
- объем выполненной работы (44,5 %),
- соответствие целям деятельности организации (27,0 %),
- объем отработанного времени (3,5 %).

Таким образом, наши данные подтвердили, что в отношении развития дистанционной занятости тенденции, характерные для рынка труда Воронежской области, совпадают с общероссийскими. Можно констатировать наличие условий, способствующих существенному расширению практики применения дистанционного формата трудовых отношений.

Развитие дистанционных форм занятости позволяет снизить риски на рынке труда, связанные с негативными социально-экономическими явлениями. Значительная часть работодателей видит перспективы внедрения или расширения на своем предприятии дистанционной формы занятости. Изучение мнений работодателей позволяет заключить, что меры по государственному регулированию дистанционной занятости пока еще не являются исчерпывающими. Необходимо более эффективное регулирование процессов, происходящих в сфере труда и занятости, со стороны государства, в том числе, поддержка наиболее перспективных форм социально-трудовых отношений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Багирова А. П. Эффективность использования гибких форм занятости на региональном рынке труда: теория и методика оценки: монография / А. П. Багирова, И. И. Турсукова. – Челябинск: Издательский центр ЮурГУ, 2014. – 78 с.

2. Волгин Н. А. Новые трансформации и изменения в современной трудовой сфере России – стимулы или тормозы развития? Постановка проблемы / Н. А. Волгин // Уро-

вень жизни населения регионов России – 2016. – №4 (202). – С. 43-46.

3. Долженкова Ю. В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития / Ю. В. Долженкова, С. В. Сидоркина // Вестник НГУЭУ. – 2015. – № 1. – С. 156-161.

4. Колосова Р. П. Дистанционная занятость в России / Р. П. Колосова, Т. Василюк, М.В. Луданик. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС. – 2006. – 111 с.

5. Луданик М. В. Перспективы использования дистанционной занятости организациями в ее институциональном закреплении / М. В. Луданик // Материалы докладов Международной научно-практической конференции «Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларуси: устойчивость, развитие и инновации», 18 октября 2012 г., Витебск. – Витебск: ОУ «ВГТУ». – С. 41-46.

6. Никитина И. А. Особенности рынка труда в России в 2019 году. – (https://sch2083.mskobr.ru/files/osobennosti_rynka_truda_v_2019_godu.pdf).

7. Перспективы распространения дистанционной занятости в России, 2014–2020 гг. Комментарии к результатам исследования. – (https://json.tv/ict_telecom_analytics_view/perspektivy-rasprostraneniya-distantionnoy-zanyatosti-v-rossii-20142020-gg-20151027112309).

8. Работа в России. Общероссийская база вакансий. – (<https://trudvsem.ru>).

9. Тонких Н. В. Дистанционная занятость в социально-экономическом развитии региональных систем / Н. В. Тонких, Т. А. Камарова // Профессиональное образование и рынок труда. – 2014. – № 8. – С. 26-29.

10. Юзбекова И. Пятая часть россиян будет работать удаленно к 2020 году / И. Юзбекова. – (https://www.rbc.ru/technology_and_media/17/06/2015/5580515f9a7947e7bf4bfc99).

DISTANT EMPLOYMENT AS A MECHANISM FOR PROVIDING PERSONNEL TO ENTERPRISES (ON THE EXAMPLE OF THE VORONEZH REGION)

© 2020 O. A. Kolesnikova, A. A. Strebkov

Voronezh Institute of high technologies (Voronezh, Russia)

Voronezh State University (Voronezh, Russia)

The article considers the trend of increasing the volume of non-standard employment and increasing the flexibility of the labor market, which caused the spread of the remote format of labor relations. It is shown that it allows you to quickly and effectively solve the problem of selecting the necessary personnel. Employers' assessments indicate significant reserves of remote employment, as well as insufficient measures of state regulation in this segment of the labor market.

Keywords: labor market, distance employment, public administration.