

УДК 331.5

Плюсы и минусы дистанционной занятости: мнение родителей

Т.Л. Маркова✉

Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия

В последние годы в обществе растет запрос на нестандартные форматы занятости. В этой связи в научном сообществе ширится дискуссия о перспективах развития дистанционной занятости, анализ плюсов и минусов дистанционной работы как на организационном, так и на индивидуальном уровне. В статье представлен анализ данных, полученных в ходе проведения глубинных интервью с представителями различных форматов занятости (N = 125). В ходе исследования выявлено, что для работающих дистанционно матерей данный формат имеет значительные преимущества в разрезе совмещения работы с воспитанием малолетних детей. Важным плюсом дистанционной занятости является ориентация на результат, а не продолжительность рабочего времени. В условиях дистанционной занятости существует возможность повысить удовлетворенность трудом и балансом между работой и семьей у родителей с малолетними детьми при условии решения проблем управленческого характера, оптимизации стратегий коммуникации и развития у работников необходимых компетенций.

Ключевые слова: дистанционная занятость, формат занятости, баланс работы и семьи, качественное исследование, глубинные интервью, мнение родителей.

Pros and cons of remote employment: parents' opinions

T.L. Markova✉

Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia

In recent years, our society has seen a growing demand for non-standard employment formats. In this regard, there is a growing discussion in the scientific community about the prospects for the development of remote employment, analysis of the pros and cons of remote work both at the organisational and individual level. The article analyses the data obtained during in-depth interviews with representatives of various employment formats (N = 125). The study found that for mothers working remotely, this format has significant advantages in terms of combining work with the upbringing of young children. An important advantage of remote employment is its focus on results rather than the duration of working hours. In the distance work environment, there is an opportunity to increase job satisfaction and work-family balance among parents with young children, if management problems are solved, communication strategies are optimised and employees develop the necessary competencies.

Keywords: remote employment, employment format, work-family balance, qualitative research, in-depth interviews, parents' opinions.

Стремительное развитие информационно-коммуникационных технологий, рост их распространенности и доступности, побуждает современные организации и компании широко внедрять новые цифровые форматы занятости.

Дистанционная (удаленная) занятость рассматривается как альтернативная форма организации трудовой деятельности, при которой работник имеет возможность выполнять свои трудовые функции вне стандартного рабочего места на территории работодателя, используя информационно-коммуникационные технологии для

взаимодействия с работодателем и другими людьми внутри организации и за ее пределами [1].

Использование информационно-коммуникационных технологий обеспечивают большую мобильность работникам, позволяя им работать в любое время и в любом месте [2]. Характерная для дистанционной занятости гибкость также положительно влияет на баланс между работой и личной жизнью, позволяя работникам более эффективно управлять своим графиком, что, в свою очередь, положительно сказывается на удовлетворенности работой [3].

В литературе проблематикой дистанционной занятости занимаются экономисты, психологи, исследователи в сфере управления персоналом. В социологических исследованиях дистанционной занятости высказывается мнение, что работа в удаленном формате обладает существенным потенциалом для гуманизации сферы трудовых отношений [4] с учетом не только вызовов, с которыми сталкиваются современные организации, но и ценностных трансформаций и потребностей у современных работников на рынке труда. Интерес представляют научные работы, в которых проводится SWOT-анализ дистанционной занятости в разрезе ее преимуществ, недостатков, возможностей и угроз [5], а также исследования, направленные на изучение и решение проблем, связанных с особенностями управления персоналом в условиях виртуализации трудовых отношений [6].

Большой пласт работ посвящен анализу положительных и отрицательных сторон дистанционной (удаленной) занятости с точки зрения работодателей и работников [4, 7]. В этом контексте особый интерес, на наш взгляд, представляет обзорная статья исследователей из Португалии и Казахстана [8], в которой проводится системный анализ 95 публикаций по проблематике дистанционной занятости с целью выявления факторов, детерминирующих принятие решения о внедрении дистанционной работы на предприятии.

Проведенный системный обзор литературы позволил авторам выявить топ-5 ключевых преимуществ, недостатков, проблем и движущих сил дистанционного формата занятости.

Преимущества дистанционной занятости – повышение производительности труда и рост морального духа в трудовом коллективе; снижение общих затрат; баланс между работой и личной жизнью; удовлетворенность работой и уменьшение эмоционального выгорания; повышение самостоятельности (автономности) сотрудников.

Недостатки дистанционной занятости – чувство изоляции/нехватка личного общения и взаимодействия; отсутствие баланса между работой, семьей и проблемами в личной жизни; увеличение рабочей нагрузки; увеличение стрессовой нагрузки; проблемы с коммуникацией с руководством и коллегами по работе.

Движущие силы дистанционной занятости – развитие технологий; возможности повышения эффективности совместной работы; стратегические идеи, возникающие на индивидуальном и организационном уровне; культурные и социальные факторы; гибкость в организации трудовой деятельности.

Проблемы дистанционной занятости – сложности с выстраиванием эффективных моделей коммуникации; сложности с управлением дистанционными работниками; сложности с обеспечением прозрачности трудового процесса; трудности технологического характера; сложности, связанные с поддержанием духа сплоченности в коллективе.

Опираясь на данные, полученные в ходе исследования, можно сделать вывод о том, что ключевые положительные эффекты дистанционной занятости связаны прежде всего с сокращением затрат предприятия и гибкостью в организации трудовой

деятельности, которая, в свою очередь, способствует достижению гармоничного баланса между работой и личной жизнью. Негативные эффекты дистанционной занятости в основном детерминированы коммуникативными и техническими проблемами, а также сложностями управленческого характера.

Несмотря на достаточно серьезную разработанность темы многоаспектности эффектов дистанционной занятости, не так много работ посвящено исследованию мнения родителей с малолетними детьми о плюсах и минусах данного формата работы.

Задача исследования – оценить плюсы и минусы дистанционной занятости с точки зрения родителей, воспитывающих детей в возрасте 11 лет и младше.

Качественное исследование проводилось с июня по декабрь 2023 г. в городах, являющихся региональными административными центрами: Санкт-Петербург, Махачкала и Владивосток. При выборе городов учитывался уровень развития цифровизации в данном регионе: Санкт-Петербург представляет регион с высоким уровнем цифровизации, Владивосток и Махачкала – со средним и низким уровнем цифровизации соответственно.

Методы исследования – индивидуальные глубинные интервью.

Информанты классифицировались в одну из групп по типу занятости: цифровая стандартная (ЦС), цифровая нестандартная (ЦН), нецифровая стандартная (НС) и нецифровая нестандартная (НН).

Для сегментирования выборки были определены следующие критерии: 1) пол; 2) наличие детей 11 лет и младше; 3) наличие/отсутствие супруга/партнера; 4) место проживания (город). Решение об ограничении возраста детей в семье (11 лет и младше) было обусловлено тем, что, по мнению исследовательского коллектива, именно дети дошкольного и младшего школьного возраста требуют значительных затрат времени на уход и воспитание.

Интервью проводились в офлайн- и телефонном/онлайн-режиме. Продолжительность интервью – 20–25 минут. Инструментарий для проведения глубинных интервью включал гайд, разработанный на этапе проведения пилотажного качественного исследования, который состоял из 17 открытых вопросов, разделенных на три группы: реализуемые и проективные родительские практики; ценности родительства; факторы готовности рожать детей.

Всего было проведено 125 интервью (63 женщины и 62 мужчины).

Записи всех интервью скачивались в папку на «Яндекс Диске». Затем записи интервью переводились в текстовый формат и редактировались. Все ответы вносились в таблицу Excel и классифицировались по вопросам гайда для последующего детализированного анализа полученных данных.

В данной статье представлен анализ ответов участников глубинных интервью на один из вопросов гайда, разработанного для реализации целей качественного исследования. Во время глубинного интервью респондентов попросили ответить на следующий вопрос: «С Вашей точки зрения, какие преимущества и недостатки есть у дистанционной работы для родителей с детьми?»

Анализ нарративов информантов на данный вопрос позволяет вычленить целый спектр преимуществ дистанционной работы по сравнению с иными форматами занятости:

Одно из самых важных преимуществ дистанционной занятости, по мнению участников интервью, это гибкость в использовании рабочего времени. У родителей появляется возможность лучше контролировать действия ребенка в течении рабочего дня, уделять необходимое время общению с детьми. В целом отцы и матери отмечали, что при дистанционной занятости можно успешно совмещать выполнение трудовых и родительских обязанностей.

Информанты обращали внимание и на тот факт, что дистанционная работа дает возможность успешно совмещать работу с выполнением бытовых обязанностей по дому (приготовление еды, уборка, проверка домашних заданий у детей). Это преимущество особенно отмечали матери, работающие на «удаленке», поскольку максимальная эффективность использования дневного времени высвобождает вечерние часы для общения и взаимодействия с детьми и супругом.

По мнению участников исследования, эмоциональная стабильность домашней обстановки способствует доброжелательности и эмоциональной сбалансированности работающих дистанционно родителей, что оказывает положительное влияние на отношения с детьми и супругом/партнером.

Целый спектр положительных эффектов дистанционной занятости возникает благодаря эффективному использованию ресурса времени.

При работе из дома нет необходимости ежедневно тратить время на дорогу до работы и обратно. По мнению информантов, этот фактор особенно значим для проживающих в крупных городах родителей, которые вынужденно проводят в транспорте до трех часов ежедневно.

Положительно отзывались респонденты и о гибкости рабочего времени при дистанционной занятости. Матери с детьми ясельного и дошкольного возраста имеют возможность работать в вечернее и (или) ночное время, чтобы компенсировать время, потраченное на уход за детьми в течение дня.

Респонденты также отмечали важную особенность дистанционной работы – более высокую эффективность труда, благодаря ориентированности на результат труда, нежели чем на продолжительность рабочего времени. В связи с этим возникает возможность брать дополнительную работу, что положительно влияет на доход семьи. Работа на стационарном месте строго регулируется работодателем и не предполагает совмещения основной и дополнительной работы в рабочее время.

Некоторые участники интервью указывали на то, что благодаря дистанционной занятости у них высвободилось время для развития новых навыков, занятий спортом и хобби, появилось время для организации здорового питания в семье.

Еще одно значимое преимущество дистанционной занятости – сокращение расходов из семейного бюджета на проезд, питание в столовых и кафе, одежду для работы в офисе и т.д.

На основе анализа нарративов информантов глубинных интервью были также сформулированы основные недостатки дистанционной (удаленной) занятости по сравнению с другими форматами занятости.

Прежде всего участники глубинных интервью указывали на тот факт, что при дистанционной работе наблюдается размывание границ между работой и домом, что чревато целым рядом проблем. Нередки случаи, когда работа продолжается с утра до позднего вечера, что неблагоприятно сказывается на балансе работы и личной жизни.

Значительно число участвовавших в глубинных интервью родителей считают, что дистанционная работа отрицательно влияет как на сам процесс работы, так и на результаты труда.

Эффективность работы в удаленном формате во многом зависит от личных качеств и компетенций работника, его дисциплинированности, самостоятельности и навыком тайм-менеджмента. В обратном случае эффективность труда дистанционных работников резко снижается.

Для многих участников глубинных интервью серьезным минусом дистанционной работы является отсутствие живого общения и взаимодействия с коллегами и партнерами. Важно отметить, что это мнение не характерно для представителей ИТ-сферы, которые работают в автономном режиме как в онлайн-, так

и в офлайн-формате. Однако для представителей других сфер деятельности фактор личного взаимодействия по-прежнему играет значимую роль в профессиональном общении. При длительном пребывании на «удаленке» у работников возникает чувство отчуждения, автономизации и оторванности от трудового коллектива. Много времени приходится тратить на решение рабочих проблем в том числе по причине неэффективной коммуникации между членами трудового коллектива, что приводит к существенному снижению мотивации и удовлетворенности работой в целом. Негативное влияние оказывает и отсутствие необходимых условий для создания рабочего пространства в домашних условиях. Информанты, имеющие опыт дистанционной работы, отмечали, что им трудно сконцентрироваться на рабочих задачах, если дома находятся другие члены семьи, особенно малолетние дети.

Несмотря на то, что дистанционный формат занятости зачастую выбирают матери, совмещающие работу из дома с уходом за малолетними детьми, во время интервью женщины-респонденты признавались, что не всегда есть возможность уделить полноценное время детям в течение рабочего дня, поэтому дети бывают нередко предоставлены сами себе, что не может не оказывать неблагоприятного влияния на качественные характеристики времени, уделяемого матерями детям.

Родители, работающие в дистанционном формате, сталкиваются еще с одной проблемой – психологический и эмоциональный дискомфорт. Эмоциональная напряженность может возникать из-за длительного отсутствия смены обстановки, что становится причиной частых ссор между супругами, между родителями и детьми. Рабочие проблемы и стрессовые ситуации также неблагоприятно влияют на эмоциональное состояние родителей и, как следствие, на отношения в семье. Настораживает и тот факт, что некоторые информанты говорят о том, что у них пропали стимул и желание следить за своим внешним видом, здоровьем, питанием.

В заключении можно сделать вывод, что результаты глубинных интервью в целом коррелируют с данными предыдущих исследований. Анализ нарративов участников глубинных интервью показывает, что дистанционный формат занятости лучше других подходит для успешного совмещения работы с уходом и воспитанием детей младшего возраста. Женщины гораздо чаще, чем мужчины положительно оценивают дистанционную работу в этом разрезе поскольку удовлетворенность работой и родительское благополучие матерей, работающих в удаленном режиме, тесно связано с возможностью гибко регулировать свой рабочий день и место выполнения работы, а также с продолжительностью рабочего дня (чем меньше времени тратится на оплачиваемый труд, тем больше времени выделяется детям и тем выше удовлетворенность женщин успешностью совмещения родительского труда с оплачиваемым). Очевидно, что эта группа женщин чувствует себя комфортно в условиях многозадачности и максимально эффективно использует рабочее время для жонглирования семейными и рабочими обязанностями. Помимо удобства совмещения работы с воспитанием малолетних детей, дистанционный формат обладает очевидными плюсами для работающих родителей в контексте возможности более эффективно распределять ресурс времени между работой, родительскими обязанностями и личными интересами, включая профессиональное и личностное саморазвитие.

Для полной реализации существующих преимуществ дистанционной занятости, которые оцениваются работниками как явные плюсы данного формата, необходимо искать пути нивелирования существующих минусов в организации дистанционного формата занятости.

На организационном уровне необходимо разрабатывать технологии эффективной коммуникации дистанционных работников внутри и за пределами организации, выстраивать четкие алгоритмы решения возникающих в процессе

трудовой деятельности проблем и реализовывать последовательные шаги, направленные на создание и поддержание сплоченности трудового коллектива независимо от формата занятости работника.

На индивидуальном уровне для достижения удовлетворенности дистанционным форматом занятости работникам необходимо развивать такие качества как дисциплинированность, ответственность, эмоциональную устойчивость. Помимо развития личностных качеств, необходимо овладевать современными приемами эффективного управления временем, поскольку успех дистанционной работы во многом зависит от умения работников четко планировать и своевременно реализовывать свои трудовые функции. Грамотное управление ресурсом времени способствует гармонизации баланса между работой и личной жизнью, что особенно важно для родителей с детьми.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Алиев И.М. Удаленная занятость в России: состояние и перспективы развития / И.М. Алиев, А.С. Бобова // Журнал правовых и экономических исследований. – 2021. – № 1. – С. 6-10.
2. Potential Benefits of Remote Working on Urban Mobility and Related Environmental Impacts: Results from a Case Study in Italy / R. Roberto, A. Zini, B. Felici, et al. // Applied Sciences. – 2023. – Vol. 13. – No. 1. – URL: <https://www.mdpi.com/2076-3417/13/1/607> [Accessed 11th November 2024].
3. Sullivan C. Remote Working and Work-Life Balance / C. Sullivan // Work and Quality of Life: Ethical Practices in Organizations. – Dordrecht: Springer, 2012. – pp. 275-290.
4. Заполева Е.О. Социологический анализ удаленной работы как нового формата современной занятости населения в России / Е.О. Заполева, А.А. Симонова, В.В. Пить // Цифровая социология. – 2022. – Т. 5. – № 3. – С. 68-75.
5. Karunarathne P.D. A SWOT Analysis of Remote Working Based on Review of Literature / P.D. Karunarathne // International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior. – 2021. – Vol. 1. – No. 4. – pp. 253-262.
6. Фролова И.И. Проблемы управления персоналом в условиях удаленной занятости / И.И. Фролова // Журнал прикладных исследований. – 2022. – Т. 4. – № 11. – С. 319-322.
7. Камарова Т.А. Дистанционная занятость: достоинства, недостатки и масштабы развития / Т.А. Камарова // Глобальный научный потенциал. – 2018. – № 5 (86). – С. 82-85.
8. Decision Factors for Remote Work Adoption: Advantages, Disadvantages, Driving Forces and Challenges / R. Ferreira, R. Pereira, I.S. Bianchi, et al. // Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity. – 2021. – Vol. 7. – No. 1. – URL: <https://doi.org/10.3390/joitmc7010070> [Accessed 13th November 2024].

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Маркова Татьяна Леонидовна, кандидат социологических наук, доцент кафедры делового иностранного языка, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия.

e-mail: markova_tl@usue.ru