

УДК 338
JEL: L26, J2, J5

DOI: 10.18184/2079-4665.2016.7.1.151.155

ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ДЛЯ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР

Ирина Михайловна Гурова¹

¹ ООО «ПромМагистраль», Россия
105187, г. Москва, ул. Ткацкая, д. 46, оф. 26А

¹ Кандидат экономических наук, директор по развитию
E-mail: i-m-g@yandex.ru

Поступила в редакцию: 10.03.2016

Одобрена: 18.03.2016

Аннотация. Дистанционная (удаленная) работа – одна из современных технологий организации трудового процесса, которая пока не получила широкого распространения в отечественной практике. Однако в период кризиса, когда предпринимательские структуры стремятся к максимальному сокращению издержек, она может стать инструментом для решения многих насущных вопросов, связанных с максимально эффективным использованием производственных и трудовых ресурсов.

В статье рассматриваются особенности развития дистанционной работы на мировом уровне и в нашей стране, выявляются ее сильные и слабые стороны для участников трудовых отношений, а также раскрывается потенциал этой формы организации труда для достижения оптимального баланса между затратами и продуктивностью предпринимательских структур.

Ключевые слова: дистанционная (удаленная) работа, гибкий рабочий график, формы организации труда, современные технологии организации рабочих процессов, трудовые отношения, сокращение издержек, российские предпринимательские структуры.

Для ссылки: Гурова И. М. Дистанционная работа как перспективная форма организации труда для российских предпринимательских структур // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7. № 1. С. 151–155. DOI:10.18184/2079-4665.2016.7.1.151.155

В условиях кризиса основой выживания организации становится снижение расходов. Одну из наиболее объемных статей затрат составляет содержание персонала, и именно поэтому тенденцией последнего года стало массовое проведение различных мероприятий по ее оптимизации. По оценке специалистов, к середине 2015 г. каждая вторая отечественная компания прибегла к наиболее жестким мерам – в 42% организаций на тот момент была реализована процедура сокращения штата, и еще 5% готовились к ее проведению¹. Причем для 14% компаний эта реорганизация предусматривала последующее замещение персонала на менее квалифицированный и дорогой, что самими работодателями часто признавалось недостаточно эффективным с точки зрения полученной производительности. К началу 2016 г. поток сокращений снизился и общая ситуация несколько стабилизировалась, однако для организаций вопрос достижения баланса между затратами и продуктивностью стоит все также остро.

В связи с этим предприниматели все более обращают внимание на современные технологии организации рабочих процессов. Среди них можно отметить, к примеру, аутсорсинг и аутстаффинг персонала – инструменты, не только уже достаточно прижившиеся в российской практике, но и, по оценке экспертов,

показывающие в последнее время определенный рост своей востребованности.

До сих пор гораздо менее распространены в нашей стране такие формы организации труда, как гибкий рабочий график или полностью дистанционная (удаленная) занятость, т.е. выполнение работы сотрудником компании частично или полностью вне ее помещения, на базе использования современных электронных коммуникаций. Между тем, зарубежная практика, а также имеющийся на сегодняшний день отечественный опыт свидетельствует, что в данной форме существует перспектива решения многих насущных вопросов не только для самого работодателя, но и для сотрудников, а также для национального рынка труда в целом.

Сама идея дистанционных трудовых отношений зародилась в США еще в начале 1970-х годов в рамках гипотезы об отсутствии необходимости постоянного присутствия работников нематериального производства на территории работодателя для выполнения определенного функционала. Коммуникации с персоналом выстраивались на основе телефонной связи, откуда возник первоначальный термин «теле-работа» (англ. telecommuting), который и сегодня встречается в специализированной литературе.

¹ Сокращения и замещения: на ком сэкономили работодатели? // Рекрутинговый портал hh.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://spb.hh.ru/article/16899> свободный.

Пройдя апробацию в одном из университетов, эта концепция довольно быстро получила практическое применение и показала свою эффективность в решении транспортных проблем, экономии на оборудовании стационарных рабочих мест и трудоустройства жителей удаленных местностей. В своем дальнейшем развитии эта идея получает еще одно название – «гибкое рабочее место» (англ. flexiplace).

К началу XXI века вместе с бурным прогрессом в области коммуникационных технологий и появлением Интернета дистанционная занятость в западных странах приобрела значительные масштабы и стала неотъемлемым экономическим явлением. Более 15-ти лет назад там уже присутствовали компании, почти целиком построенные на принципе дистанционной занятости. К примеру, шведская MySQL AB – разработчик системы управления базами данных MySQL, которая насчитывала 400 сотрудников в 25-ти странах, причем порядка 70% из них работали удаленно.

В России первые элементы дистанционной занятости появились в середине 1990-х, сначала в виде «агентов на домашнем телефоне», которые предлагали услуги развивающихся в то время отечественных предпринимательских структур (что можно назвать также первыми шагами телефонного маркетинга в нашей стране). А в начале 2000-х, вместе с выходом на наш рынок множества транснациональных компаний и распространением Интернета, формат удаленной работы начал использоваться и многими другими специальностями – программистами, дизайнерами, веб-мастерами, журналистами, переводчиками, – и в отечественной практике прочно укоренилось понятие «фрилансер» (от англ. freelance – внештатный), которое до сих пор применяется у нас в качестве синонима дистанционной занятости.

Здесь необходимо отметить, что отождествлять указанные понятия неверно по своей сути, поскольку современная концепция дистанционной занятости абсолютно не исключает присутствия сотрудника в штате организации. Вместе с тем, такое смешение терминологии показывает ментальное отношение россиян к этой форме организации труда, которая зачастую подсознательно воспринимается в качестве кратковременной и эпизодической работы, причем сопряженной с целым рядом различных рисков

как для работодателя, так и для наемного персонала. И именно в этом кроется одна из основных причин относительно слабого распространения полноценных форм дистанционного труда в нашей стране.

Вплоть до недавнего времени в России отсутствовали правовые нормы, регламентирующие дистанционные трудовые отношения. Долгое время они приравнивались отечественным законодательством к понятию надомной работы, не учитывая специфику удаленной работы с применением современных коммуникационных средств. Лишь в 2013–2014 гг. был внесен ряд изменений в Трудовой кодекс РФ, касающихся особенностей регулирования труда дистанционных работников¹, и введено официальное определение этой формы организации труда, которое гласит, что:

«Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

Среди специальностей, присутствующих в отечественном дистанционном сегменте, безусловно, лидируют профессии, связанные с IT-технологиями и созданием интеллектуального продукта. Тем не менее, удаленная занятость сегодня все больше распространяется и на другие виды деятельности, охватывая области продаж и закупок, бухгалтерии и финансов, юриспруденции, диспетчеризации и логистики, проектных и сметных работ, маркетинга, рекрутинга и т.д.²

На сегодняшний день исследования показывают, что в России около трети организаций используют дистанционных сотрудников. В сравнении с мировыми показателями, достигающими 50%, отечественный уровень почти впечатляет³. Однако надо учитывать,

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 30.12.2001 года № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2013 г. № 60-ФЗ) // Российская газета. Федеральный выпуск № 6053 (77) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rg.ru/2013/04/10/freelance-dok.html> свободный; Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 30.12.2001 года № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ) // Российская газета. Федеральный выпуск №6272 (296) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rg.ru/2013/12/31/spesocsenka-dok.html> свободный; Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 30.12.2001 года № 197-ФЗ (ред. от 21.07.2014 г. № 216-ФЗ) // Российская газета. Федеральный выпуск № 6438 (166) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rg.ru/2014/07/25/pensii-dok.html> свободный.

² Труд удаленных сотрудников использует почти треть российских компаний. // Рекрутинговый портал Superjob.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.superjob.ru/community/life/69559/> свободный.

³ Исследование нестандартного графика работы. // THELIFENEWS [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.thelifenews.ru/исследование-нестандартного-графика/> свободный.

что, во-первых, наши данные включают в себя также аутсорсинг (т.е. иную форму организации труда), а во-вторых, практически не показывают положительной динамики за последние три года, т.е. российские предприниматели пока весьма осторожно относятся к внедрению нестандартных форм организации труда на своих предприятиях, причем несмотря на то, что отмечается их общее положительное отношение к удаленному труду, а многими гибкий график считается более продуктивным.

Интересно, что исследования, касающиеся отношения персонала к дистанционной занятости, показывают большую решительность с этой стороны – для россиян такая форма трудовых отношений сегодня весьма привлекательна, мало того, воспринимается ими практически как норма. По оценке Kelly Global Workforce Index уже для 34% работников у нас менее значим карьерный рост и размер заработной платы, чем возможность обретения баланса между работой и личной жизнью¹. Поэтому, по мнению экспертов рынка труда, в нашей стране инициатива повсеместного внедрения и распространения но-

вых форм организации труда будет исходить скорее «снизу», от заинтересованных в этом наемных сотрудников.

Конечно, дистанционная работа, как и любые другие формы организации труда, имеет свои сильные и слабые стороны, что в последние годы составляет предмет бурных дискуссий в среде отечественных профильных специалистов. Наиболее характерные плюсы и минусы для основных участников таких трудовых отношений, а также для государства, представлены в табл. 1.

По результатам ее изучения видно, что дистанционная занятость обладает большим набором положительных аспектов, и в целом можно сказать, что в этом явлении присутствует значительный потенциал для всех рассмотренных групп. А с точки зрения проблемных моментов прослеживается определенный парадокс. Наибольший объем «минусов» удаленной работы касается именно наемных сотрудников, хотя выше уже говорилось, что интерес к такому формату работу в данной группе продолжает раст, т.е. ряд

Таблица 1

Плюсы и минусы дистанционной работы

	Плюсы	Минусы
Для работодателя	<ul style="list-style-type: none"> • Сокращение расходов на персонал (оплата по факту и качеству выполненной работы, отсутствие соцпакета и компенсаций). • Повышение производительности и продуктивности труда (в том числе переориентация сотрудников на более сложные участки работ). • Экономия ряда производственных затрат (аренда, оборудование рабочего места и проч.). • Возможность использования наиболее квалифицированных специалистов вне зависимости от места их нахождения. • Сохранение штата квалифицированного персонала при минимальных затратах во время кризиса. • Повышение лояльности персонала (в том числе при организации гибкого графика в качестве нематериальной мотивации). 	<ul style="list-style-type: none"> • Необходимость тщательной наладки бизнес-процессов для организации дистанционной работы (четкая постановка задач, введение систем контроля и оценки результата и т.д.). • Менее оперативное взаимодействие с сотрудником. • Наличие стереотипов о рисках дистанционной работы: <ul style="list-style-type: none"> - сложный контроль (удаленный сотрудник работает в полсилы); - ненадежность (срыв сроков); - недопонимание (разница задачи и полученного результата); - нестабильность персонала (для сотрудника такая работа временная и неосновная); - нарушение конфиденциальности и IT-безопасности.
Для сотрудника	<ul style="list-style-type: none"> • Свободный (гибкий) график работы (позволяет самостоятельно определять баланс личного и рабочего времени). • Отсутствие транспортных расходов и затрат времени на дорогу в офис. • Трудоустройство без привязки к месту нахождения работодателя (для людей из других городов, удаленных регионов и т.д.). • Трудоустройство для представителей наиболее защищенных слоев населения (людей с ограниченными возможностями, молодых матерей и проч.). • Независимость от корпоративного регламента (отсутствие дресс-кода, опозданий, постоянного надзора со стороны начальства и т.д.). • Возможность совместительства, дополнительного заработка. • Дистанционная занятость может быть первым шагом к построению собственного бизнеса. 	<ul style="list-style-type: none"> • Оплата только по результатам и качеству труда, отсутствие соцпакета. • Относительная материальная стабильность (особенно в случае дополнительного заработка). • Необходимость самостоятельно организовывать свое рабочее место. • Не всегда равномерная рабочая нагрузка. • Отсутствие карьерных перспектив. • Необходимость высокой степени самодисциплины и ответственности (что напрямую отражается на производительности). • Менее оперативное взаимодействие с работодателем. • Недостаток личного (формального и неформального) общения с коллегами. • Возможные проблемы со здоровьем (гиподинамия, нагрузка на глаза и т.п.). • Стереотипы окружающих (если дома, то не работает). • Риск обмана со стороны работодателя.

¹ Тенденции рынка труда. // Kelly Services Россия. Персонал и аутсорсинг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kellyservices.ru/RU/Workforce-Trends/?langtype=1049#.VjiaT7fhCUk&hid=mm> свободный.

Плюсы и минусы дистанционной работы

	Плюсы	Минусы
Для государства	<ul style="list-style-type: none"> • Сдерживание роста безработицы в ситуации экономического кризиса. • Обеспечение с помощью коммерческих структур рабочих мест для представителей незащищенных слоев населения (людей с ограниченными возможностями, молодых матерей и проч.), и частичное решение проблем их трудовой и социальной адаптации. • Решение части транспортных проблем (снижение потока в «часы пик» в городах, и т.д.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Необходимость разработки дополнительных программ в поддержку развития нестандартных форм организации труда.

Источники: *Lexandbusiness.ru* (Информационно-аналитический портал «Предпринимательство и право»); *b-mag.ru* (Бизнес-журнал); *Superjob.ru* и *HH.ru* (рекрутинговые порталы).

отрицательных сторон не является для людей критичным, либо нивелируется новыми возможностями более рационального использования своего времени. Вместе с тем, для работодателей в области проблематики сосредоточено гораздо меньше факторов. При этом приобретаемые «плюсы» гораздо более значимы для деятельности компании, а трудности во многом связаны со сложившимися стереотипами. Но главное, что большинство отмеченных проблем вписывается в обычную схему управленческого процесса (разработка, создание, максимально эффективное использование и контроль системы работы) и может быть урегулировано с помощью вполне стандартных приемов менеджмента, подкрепленных современными техническими средствами и программными инструментами (к примеру, системами CRM и

ERP). Приведенные факты дают все основания говорить, что медленное распространение дистанционной работы в отечественных предпринимательских структурах действительно в большей степени обусловлено особенностями менталитета российских руководителей, нежели реальными и сложно регулируемые рисками.

Если подробнее рассматривать вопрос дистанционной занятости в контексте экономии издержек работодателя, то лучше всего эффективность такой организации труда можно проиллюстрировать с помощью примера, приведенного в табл. 2, где сопоставлены наиболее характерные укрупненные годовые затраты на содержание одного сотрудника при стандартной и удаленной формах.

Таблица 2

Сравнение годовых затрат на содержание сотрудника при различных формах организации труда

Статьи затрат на одного сотрудника (укрупненно)	Затраты в год	
	Стандартный график	Дистанционная работа
Заработная плата	360 000 руб.	240 000 руб.
Налогообложение	около 110 000 руб.	около 74 000 руб.
Прочие социальные выплаты	30 000 руб.	---
Аренда площади	50 000 руб.	---
Организация рабочего места (оргтехника, канцтовары, мебель)	15 000 руб.	---
Оплата ПО и средств связи	10 000 руб.	20 000 руб.
ИТОГО:	575 000 руб.	334 000 руб.
Абсолютная разница:		- 241 000 руб.
Относительная разница:		- 42%

Источник: данные ООО «ПромМагистраль».

Итак, при ориентировочной разнице в заработной плате в 30–35% (данный уровень обозначается сегодня российскими рекрутерами для специалистов высокой квалификации¹) экономия затрат на одного сотрудника в год при использовании удален-

ной работы превышает 40%, что является весьма значительным показателем. Конечно, для каждого предприятия и вида работ подобные расчеты будут индивидуальны, однако общая экономическая целесообразность дистанционной занятости не

¹Новости Исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru. // Рекрутинговый портал Superjob.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.superjob.ru/research/> свободный.

оставляет сомнений, даже если не принимать во внимание иные значимые для компании факторы, к примеру, сохранение уровня квалификации сотрудника и рост производительности труда.

Таким образом, дистанционная работа содержит в себе реальные возможности рационального использования производственных и трудовых ресурсов, что помогает предприятию ориентироваться на достижение целей при минимуме издержек и максимуме эффективности, а потому представляет собой весьма перспективную форму организации труда для российских компаний.

В заключение хотелось бы отметить, что, даже в условиях сегодняшней экономической нестабильности, предпринимательским структурам надо четко помнить о том, что сокращая издержки необходимо в первую очередь фокусироваться на увеличении доходов, как конечной цели проводимых мероприятий. В этой связи целесообразно отказываться от старых ментальных парадигм и не бояться изменений, связанных с внедрением современных технологий в области организации рабочего процесса, одной из которых является формат дистанционной работы.

Список литературы

1. Абсалямова С., Абсалямов Т. Четвертая промышленная революция: трансформация содержания труда и трудовых отношений // Наука и Мир. 2016. Т. 2. № 2 (30). С. 23–24.
2. Гебриаль В.Н. Социальные аспекты феномена дистанционной работы как нового вида трудовых отношений // Государственное управление. Электронный вестник. 2008. № 17. С. 3.
3. Дудин М.Н. Обеспечение устойчивости экономического роста на региональном уровне в условиях инновационного развития // Региональная экономика: теория и практика. 2015. № 14 (389). С. 2–15.
4. Дудин М.Н., Лясников Н.В., Похощев В.А., Толмачев О.М. Формирование устойчивости предпринимательских структур в условиях трансформации конкурентной среды. Монография / под ред. В.С. Балабанова. М.: Элит, 2013.
5. Дудин М.Н., Лясников Н.В., Лясникова Ю.В. Клиент-ориентированный контроллинг как инструмент менеджмент предпринимательских структур // Экономика и предпринимательство. 2015. № 9-1 (62-1). С. 984–988.
6. Иващенко Н.П., Энговатова А.А., Коростылева И.И. От идеи к инновационному продукту: путь в рамках инновационной инфраструктуры предпринимательского ВУЗа // Экономические стратегии. 2015. Т. 17. № 5-6 (130-131). С. 158–163.
7. Катульский Е.Д. Развитие человеческого капитала в условиях экономики знаний // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2013. № 15. С. 74–78.
8. Кохова И.В., Петроченко Н.П. Использование нестандартных форм занятости для повышения конкурентоспособности фирм в условиях кризиса // Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика. Сборник научных статей. М, 2015. С. 67–70.
9. Лясников Н.В., Королев О.Б. Обеспечение конкурентоспособности предпринимательских структур на основе аутсорсинга // Ученые записки: Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России: Сборник научных трудов. Выпуск. XXXIV. 2013. С. 242–248.
10. Лясников Н.В., Лясникова Ю.В., Тарчоков С.К. Факторы функционирования инновационных систем в условиях социально-экономических трансформаций // Экономические аспекты развития промышленности в условиях глобализации. Материалы Международной научно-практической конференции. М, 2015. С. 128–132.
11. Орлов В.Б., Бураншина Е.И. Тенденции и перспективы удаленной работы в современной России // Вестник Югорского государственного университета. 2015. № S3-2 (38). С. 124–127.
12. Похощев В.А., Панов А.И., Модянова В.М. Опыт подготовки кадров в некоторых зарубежных странах // Экономика и социум: современные модели развития. 2012. № 3. С. 12–30.

M.I.R. (Modernization. Innovation. Research)

ISSN 2411-796X (Online)

ISSN 2079-4665 (Print)

RESEARCH

REMOTE WORK AS A PROMISING FORM OF LABOUR ORGANIZATION FOR RUSSIAN ENTREPRENEURIAL STRUCTURES

Irina Gurova

Abstract

Remote work (telecommuting) is one of the modern technologies of the organization of the labor process, which is not yet widely used in domestic practice. However, in times of crisis, when entrepreneurial structures seek for the maximum reduction of expenses, it can be a tool to address many of the pressing issues related to the most effective use of production and labor resources.

The article discusses the features of the remote work on a world level and in our country, detected its strengths and weaknesses for the participants of labour relations, as well as revealed the potential of this form of labor organization for achievement of optimum balance between expenses and efficiency of entrepreneurial structures.

Keywords: remote work (telecommuting), flexible working hours, forms of labor organization, modern technologies of organization of working processes, labour relations, reduction of expenses, the Russian entrepreneurial structure.

Correspondence: Gurova Irina M., LLC «Prommagistral» (46-26A, Tkatskaya str., Moscow, 105187), Russian Federation, i-m-g@yandex.ru

Reference: Gurova I. M. Remote work as a promising form of labour organization for Russian entrepreneurial structures. M.I.R. (Modernization. Innovation. Research), 2016, vol. 7, no. 1, pp. 151–155. DOI: 10.18184/2079-4665.2016.7.1.151.155