

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Развитие дистанционных форм занятости в условиях цифровой трансформации бизнеса

Научный руководитель – Разумова Татьяна Олеговна

Янчук Ольга Юрьевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: yanchukolga01@mail.ru

Сфера информационных технологий с огромной скоростью набирает обороты и все глубже проникает во все аспекты общественной жизни. В первую очередь, речь идет о бизнесе. В 21 веке digital-инструменты - это опора всех крупных компаний всех отраслей. В зависимости от специфики производства товара или услуги, информационные технологии могут как усложнять, так и существенно упрощать бизнес-процессы в организации.

Рассматривая основные составляющие успеха, вне зависимости от направления деятельности компании, очевидно, что главным источником получения прибыли для бизнеса всегда являются люди, сотрудники организации. Многие ученые-экономисты и социологи делят формы занятости сотрудников на 2 основные группы: традиционные формы и инновационные формы. В условиях цифровой трансформации бизнеса происходит существенное преобразование и усовершенствование традиционных форм и, что особенно ценно, появляются инновационные формы занятости, такие как самозанятость, удаленная занятость или виртуальная занятость. Наиболее актуальным является анализ именно дистанционных форм занятости, постепенно набирающих популярность, как в России, так и за рубежом.

Не секрет, что любой бизнес всегда стремится не только к наилучшей оптимизации производственных процессов, но и к максимально эффективному использованию ресурсов. Дистанционные формы занятости - это современный путь оптимизации в компании одновременно и трудовых, и материальных ресурсов.

Само понятие «теледоступ»/ «telecommuting», как тип занятости по трудовому договору, при котором взаимодействие начальника и подчиненного происходит удаленно, было введено в 1972 году Дж.Найллзом [2]. Дистанционную занятость, также, называют «телетруд», «телеработа» и «облачная занятость». Для сотрудника главным преимуществом перехода на такой тип занятости является огромная экономия времени и материальных средств [1].

Что касается работодателя, то при внедрении телетруда, наиболее остро встают вопросы контроля исполнения сотрудниками своих профессиональных обязанностей и создания такого типа удаленного взаимодействия работников и организации, который сохранял бы основные положения корпоративной культуры. Сотрудники, работающие удаленно, должны обладать навыками тайм-менеджмента, высоким уровнем ответственности и способностью самостоятельно принимать решения. В таком случае их работа будет наиболее эффективной и даст возможность работодателю существенно сэкономить средства на таких дорогостоящих статьях расходов, как содержание рабочих мест сотрудников, аренда и оснащение всем необходимым офисных помещений.

Необходимо, также, упомянуть, что, благодаря появлению дистанционной занятости, в рабочий процесс могут быть включены категории населения, которые не могут работать

в офисе, например, женщины, находящиеся в декретном отпуске либо же люди с ограниченными возможностями. Отсюда следует вывод о том, что дистанционная занятость способствует повышению уровня жизни населения и снижению общего уровня безработицы в стране, а значит благоприятно влияет на устойчивость рынка труда в целом.

В компаниях, функционирующих на территории Российской Федерации, внедрение дистанционной занятости особенно актуально. При использовании в своем бизнесе рассматриваемых инновационных форм занятости сотрудников, работодатель получает полный доступ к рынку труда и имеет возможность без дополнительных издержек пригласить в штат специалиста, живущего в другом регионе. Преобладание в России традиционного типа занятости происходит из-за несовершенства нормативно-правовой базы, регулирующей дистанционные трудовые отношения между работником и работодателем [1]. Однако в последние годы в России четко заметна тенденция повышения интереса к дистанционной занятости. В 2015 году по заказу российского сервиса «Битрикс24» компанией J'son & Partners Consulting было проведено исследование «Перспективы распространения дистанционной занятости в Российской Федерации, 2014-2020 гг.» [3]. В результате исследования был сделан вывод, что перевод на дистанционную форму взаимодействия сотрудников и работодателей в масштабах государства даст экономический эффект в размере 94 млрд рублей в год.

С каждым годом все больше крупных компаний прибегают к внедрению дистанционной занятости. В 2018 году по заказу компании «Аэрофлот» проектная группа Экономического факультета МГУ им. М.В.Ломоносова совместно с победителями всероссийского конкурса управленцев «Лидеры России» приступила к работе над проектом "Оценка перспектив внедрения новых форм занятости («работы в облаке») сотрудников ПАО Аэрофлот в условиях цифровой трансформации бизнеса". Даже предварительные оценки показывают, что перевод отдельных категорий работников на дистанционный формат занятости позволит существенно сократить издержки, связанные с организацией и содержанием рабочих мест, но при этом потребует применения новых методов управления персоналом, а также высокой самоорганизации и самомотивации работников. Результатом данного исследования станет определение основных выгод и возможных рисков при переходе сотрудников на дистанционную форму занятости.

Таким образом, в современном мире в эпоху глобализации диверсификация трудовых отношений между сотрудником и работодателем становится одним из основных конкурентных преимуществ компаний-лидеров. Именно от этого фактора главным образом зависит насколько успешно рынок труда сможет приспособиться к стремительным переменам в экономической, социальной и институциональной среде.

В данной работе выявлены предпосылки появления дистанционных форм занятости, их основные преимущества и недостатки и тенденции развития дистанционной занятости в России и за рубежом.

Источники и литература

- 1) Долженкова Ю.В., Сидоркина С.В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития. // Вестник НГУЭУ. 2015. № 1.
- 2) Ефимов В. А. Трансформация трудовых отношений в условиях информатизации // Теория и практика общественного развития. 2018. № 1.
- 3) J'son & Partners Consulting «Перспективы распространения дистанционной занятости в Российской Федерации, 2014–2020 гг.» // Информационный бюллетень: http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/analiz-rynka-distantsionnoy-zanyatosti-v-rossiyskoy-federatsii-20150617105228