

УДК 331.5

УСТРАНЕНИЕ ДИСБАЛАНСА В СИСТЕМЕ АДАПТАЦИИ УДАЛЕННЫХ РАБОТНИКОВ¹

Кравец Максим Александрович¹, канд. физ.-мат. наук, д-р экон. наук, доц.

Емельянова Ольга Яковлевна², канд. пед. наук, доц.

Шершень Инга Владимировна³, канд. экон. наук, доц.

¹ Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, Воронеж, 394018; e-mail: share_kra@mail.ru

² Воронежский государственный педагогический университет, ул. Ленина, 86, Воронеж, Россия, 394043; e-mail: olga-emel@rambler.ru

³ Воронежский филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Московский пр-т, 143, Воронеж, Россия, 394005; e-mail: inga_shershen@mail.ru

Цель: системный анализ адаптации дистанционных работников, оценка сбалансированности развития элементов системы адаптации. *Обсуждение:* удаленная занятость, вероятно, продолжит тенденцию роста в отечественной экономике, устремляясь к своим верхним потенциальным значениям. Дистанционная занятость несет в себе не только существенные экономические выгоды, но и значительные риски, которые можно снизить за счет совершенствования системы адаптации дистанционных работников. Адаптации удаленных работников представляет собой сложную многокомпонентную систему, элементы которой могут быть исследованы на предмет несбалансированности в развитии. *Результаты:* систематизированы положительные экономические эффекты от использования удаленных работников для работодателя; сформирован прогноз по дистанционной занятости в постпандемийный период; выделены и проанализированы элементы системы адаптации дистанционных работников; выявлен дисбаланс в системе адаптации дистанционных работников; определены причины несбалансированности системы, рассмотрены пути ее устранения.

Ключевые слова: удаленная работа, система адаптации, цифровая платформа, рынок труда.

DOI:

¹ Работа подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект 19-010-00392.

Введение

Помимо стандартной занятости на рынке труда активно используется многообразие форм нестандартной занятости. Среди которой выделяют «непостоянную занятость; неполную занятость; недозанятость, сверхзанятость; неформальную занятость; дистанционную занятость» [9, с. 27]. Именно последняя становится ключевым объектом исследования в растущем числе теоретических и прикладных работ. Дистанционная или удаленная работа – синонимичные термины в российском законодательстве [7] – является, во-первых, необходимой реакцией на происходящие общественные изменения, связанные с мобильностью рабочей силы, желанием граждан быть более свободными, заниматься не только работой, но саморазвитием, познавать мир, во-вторых, неотъемлемым элементом современной концепции развития бизнеса, стремящегося быть более гибким и экономичным, использовать экономические выгоды различной удаленной рабочей силы, интегрируемой в единую модель бизнеса [1, 8]. Прямые экономические выгоды менеджмента заключаются не только в поиске недорогой и квалифицированной силы в различных регионах, но и снижении затрат на развитие не ядерных компетенций бизнеса. Также компании могут решать проблемы: сезонных колебаний спроса, производства продукции, привлекая по необходимости временную рабочую силу; краткосрочные и среднесрочные проблемы неблагоприятного воздействия рынка капитала (показывая лучшие показатели производительности, эффективности на оставшихся сотрудниках) [11].

Краткосрочным фактором, ускоряющим переход на удаленную работу, является неблагоприятная эпидемиологическая обстановка. McKinsey Global Institute в период пандемии, продемонстрировавшей тенденцию роста числа удаленных работников, провел исследование потенциала использования дистанционного труда в странах с развитой экономикой. На основании анализа 800 профессий и выделенных в них 2000 задач была выявлена верхняя планка (потенциал) дистанционной работы – 25% сотрудников могут быть переведены на удаленную работу [12].

Таким образом, каждый четвертый из ныне работающих сотрудников в странах с развитой экономикой, а в перспективе и странах с развивающейся экономикой, может перейти на постоянную удаленную работу. Опрос руководства компаний также подтверждает гипотезу о высоком числе дистанционно работающих сотрудников и после пандемии, поскольку высшее руководство планирует оставить многих из них на удаленной работе, сократив офисные помещения на 30% [12], получив значительный экономический эффект.

Методология исследования

Анализ проблем перехода к новым условиям труда необходимо осуществлять на основе системного подхода, где в качестве основополагающей

модели системного представления адаптации удаленно работающих сотрудников может быть взята система координат «объекты, среды, процессы, проекты». Такой подход, предложенный Клейнером Г.Б., позволяет исследовать экономические системы различных уровней. Подход получил распространение как для микро-, так и для макроэкономических исследований [4, 5, 6], в том числе есть опыт внедрения данного подхода и для адаптации молодых специалистов [3]. Проблема целостного функционирования системы адаптации удаленно работающих сотрудников заключается в несбалансированности элементов, отставании в развитии отдельных элементов системы.

Для определения проблем дисбаланса в системе адаптации дистанционных работников выполним последовательно следующие шаги процедуры анализа: 1) отнесение элементов системы адаптации к базовым подсистемам; 2) оценка несбалансированности в подсистемах; 3) выявление причин несбалансированности и путей ее устранения.

На первом шаге выявления проблем системы адаптации дистанционных работников мы типизировали ключевые элементы системы адаптации по их отношению к одному из типов подсистем (объект, среда, процесс, проект). Большинство элементов системы адаптации может быть однозначно отнесено к одной из системных категорий (рис. 1).

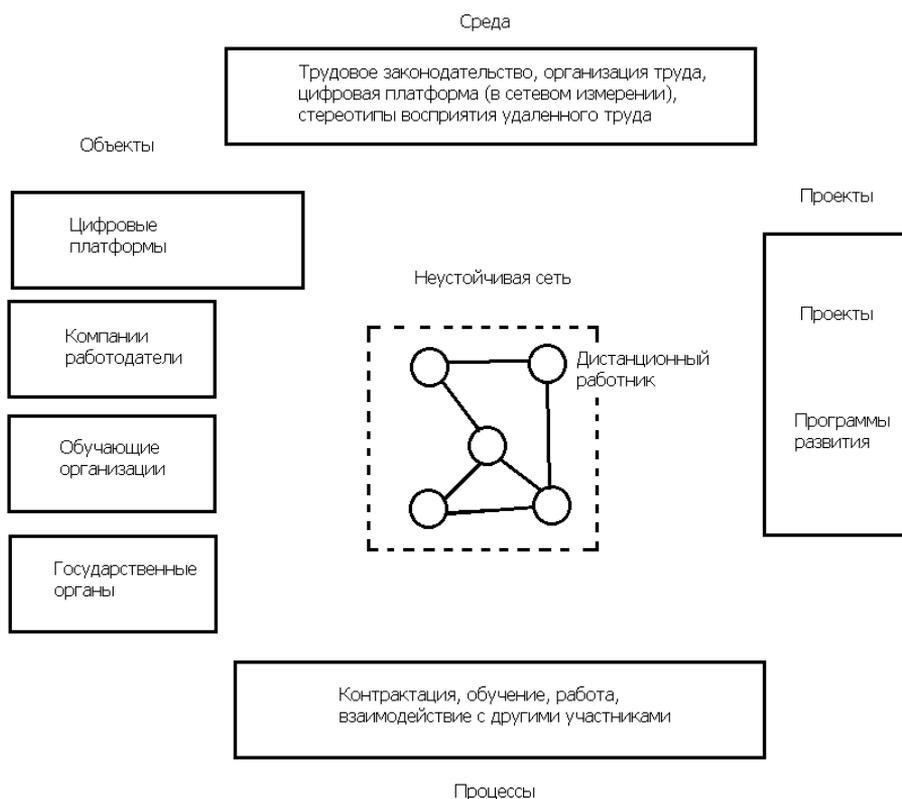


Рис. 1. Схема системы адаптации дистанционных работников

Исключением являются цифровые платформы, поскольку последние имеют ярко выраженную двойственную природу: а) как объектные подсистемы они определены в пространстве, поскольку имеют локализованное ядро бизнеса – команду по развитию цифровой платформы и необходимые материальные ресурсы и не имеют границы во времени; б) как среда цифровая платформа представляет собой сетевое взаимодействие различных участников (работодателей, посредников, работников и др.), необходимых для функционирования рынка удаленного труда.

Для выявления несбалансированности может быть рассчитан индекс системной сбалансированности, однако поскольку открытых данных, характеризующих все элементы системы адаптации удаленных работников, нет, мы воспользуемся методом экспертных оценок. Экспертный опрос, в котором приняло участие 84 эксперта (научные работники, специализирующиеся на современных аспектах функционирования рынка труда; специалисты кадровых агентств; квалифицированные дистанционные работники, работающие через цифровые платформы не менее года), выявил несбалансированность системы адаптации дистанционных работников.

Так, 83% респондентов выбрали ответ, что система несбалансирована, 17% считают, что в целом система адаптации дистанционных работников сбалансирована. Из тех, кто считает, что в системе наблюдается дисбаланс развития элементов, ключевую причину видят в среде – 51 эксперт, в проектной компоненте – 10 экспертов, 6 экспертов выделяют проблемой объектную составляющую и 3 эксперта определили отставание в процессах. Конечно, мнение экспертов в отношении дисбаланса развития элементов системы адаптации дистанционных работников не является полностью согласованным, тем не менее большинство экспертов сошлись во мнении относительно причин дисбаланса системы адаптации удаленных работников.

Результаты анализа

Таким образом, наибольшей проблемой является реализация среды адаптации, в которой мы выделили наиболее значимые факторы: трудовое законодательство, организация труда дистанционных работников, цифровая среда (в сетевом измерении), стереотипы восприятия удаленного труда. В связи с ростом числа сотрудников, переведенных на удаленную работу, в Трудовой кодекс Российской Федерации внесен ряд необходимых изменений, направленных на уточнение необходимых аспектов трудовых отношений: 1) выделены случаи временного перевода сотрудника на дистанционную работу, которая может «непрерывно осуществляться в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, но не более 6 месяцев; производиться периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте; происходить по инициативе работодателя в

исключительных случаях (ст. 312.9 кодекса)» [7]; 2) упрощено взаимодействие работника с работодателем; 3) гарантии по оплате труда дистанционных работников.

Несмотря на позитивные изменения в отечественном трудовом законодательстве оно практически не затрагивает дистанционные трудовые отношения, реализуемые через цифровые платформы по отдельным работам, небольшим проектам. Однако данный сегмент трудовых отношений оценивается как наиболее перспективный с точки зрения постпандемийной динамики развития рынка дистанционной работы. Необходимо переходить к передовому международному опыту, в котором цифровая платформа становится гарантом ряда трудовых прав [2, 10].

Дистанционные сотрудники сталкиваются с множеством сложностей в организации труда. Во-первых, необходимо качественно организовать рабочее место в домашних условиях, используя имеющиеся пространственные и инфраструктурные ограничения (не везде существует скоростной интернет). Во-вторых, нужно снабдить рабочее место необходимым материально-техническим обеспечением, последнее должен делать работодатель, однако достаточно часто работодатель экономит на данной статье расходов, удовлетворяясь тем материально-техническим обеспечением, которое имеет работник, но которое, как правило, не в полной мере отвечает всем необходимым требованиям. В-третьих, многие работникам очень трудно приспособиться к необходимости планирования собственной деятельности, сочетания работы с домашней работой, размываем времени работы и отдыха. Частично проблемы организации труда дистанционных работников могут быть решены за счет усиления контроля со стороны государственных органов, региональных программ по поддержке инвестиций в модернизацию рабочих мест дистанционных работников. В отношении планирования собственного времени удаленных работников необходимо обучать таким навыкам, что может делать как работодатель, так и государство.

Несмотря на положительную тенденцию распространения позитивного отношения к дистанционной работе в молодежной среде, которая акцентируется на позитивных моментах дистанционной работы, в целом стереотипом, разделяемым большинством российского общества, является представление об удаленной работе как к временному, несерьезному занятию. Данная стереотип, конечно, постепенно будет исчезать с увеличением численности дистанционных работников.

Отечественные цифровые платформы как предприятия, имеющие серверные мощности, команду развития ресурса, внедряют современные технологии и практику управления, однако они сильно отстают от зарубежных цифровых платформ в развитии сетевого взаимодействия, организации собственного обучения, трансляции перспективных направлений работ, участия в разработке правил дистанционной работы.

Список источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Доступно: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/17706>.
2. Гурова И.М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта // *МИР (Модернизация. Инновации. Развитие)*, 2020, Т. 11, no. 2, с. 128-147.
3. Емельянова О.Я., Ефимов С.В., Кравец М.А., Самсонов В.С., Шершень И.В. Моделирование процесса профессиональной адаптации курсантов и молодых специалистов в учреждениях системы МЧС // *Научно-аналитический журнал «Сибирский пожарно-спасательный вестник»*, 2020, no. 1, с. 48-52.
4. Емельянова О.Я., Самсонов В.С., Шершень И.В., Кравец М.А. Прикладные аспекты механизма профессиональной адаптации удаленных работников // *Вестник Алтайской академии экономики и права*, 2020, no. 12-2, с. 295-299.
5. Клейнер Г.Б. Системный менеджмент и системная оптимизация предприятия // *Современная конкуренция*, 2018, no. 1, с. 104-113.
6. Клейнер Г.Б., Рыбачук М.А. Системная сбалансированность экономики России: региональный разрез // *Экономика региона*, 2019, Т. 15, вып. 2, с. 309-323.
7. Рыбачук М.А. Сбалансированность системной структуры как необходимое условие для стратегической устойчивости предприятия // *Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление*, 2015, no. 1, с. 140-146.
8. Федченко А.А. Удаленная работа в условиях использования цифровых технологий: перспективы трансформации // *Экономика труда*, 2021, no. 4, с. 377-390.
9. Федченко А.А., Дорохова Н.В., Дашкова Е.С. Цифровые технологии в системе организационно-правового регулирования занятости населения // *Социально-трудовые исследования*, 2021, no. 1 (42), с. 24-33.
10. Digital labour platforms in the EU: Mapping and business models, 2021. Доступно: <https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2021/06/KE-02-21-572-EN-N.pdf>.
11. Roos G. Managing in the Gig-Economy // *In B+I Strategy*, ed., Estrologia, 2017, Vol 6. January, pp. 95-100.
12. The future of work after COVID-19, February 18, 2021. McKinsey Global Institute. Доступно: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>.

ELIMINATION OF THE IMBALANCE IN THE SYSTEM OF ADAPTATION OF REMOTE WORKERS

Kravets Maxim Aleksandrovich¹, Cand. Sc. (Phys.-Math.), Dr. Sc. (Econ.), Assoc. Prof.

Yemelyanova Olga Yakovlevna², Cand. Sc. (Ped.), Assoc. Prof.

Shershen Inga Vladimirovna³, Cand. Sc. (Econ.), Assoc. Prof.

¹ Voronezh State University, University sq., 1, Voronezh, Russia, 394018; e-mail: share_kra@mail.ru

² Voronezh State Pedagogical University, Lenina str., 86, Voronezh, Russia, 394043; e-mail: olga-emel@rambler.ru

³ Voronezh branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moskovsky pr-t, 143, Voronezh, Russia, 394005; e-mail: inga_shershen@mail.ru

Purpose: system analysis of adaptation of remote workers, assessment of the balance of development of elements of the adaptation system. *Discussion:* remote employment is likely to continue the growth trend in the domestic economy, rushing to its upper potential values. Remote employment carries not only significant economic benefits, but also significant risks that can be reduced by improving the system of adaptation of remote workers. Adaptation of remote workers is a complex multicomponent system, the elements of which can be investigated for imbalance in development. *Results:* the positive economic effects of the use of remote workers for the employer are systematized; a forecast for remote employment in the post-pandemic period is formed; elements of the system of adaptation of remote workers are identified and analyzed; an imbalance in the system of adaptation of remote workers is revealed; the causes of the imbalance of the system are determined, ways to eliminate it are considered.

Keywords: remote work, adaptation system, digital platform, labor market.

References

1. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii [The Labor Code of the Russian Federation]. Available at: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/17706/> (In Russ.)

2. Gurova I.M. Distancionnaya rabota kak trend vremeni [Remote work as a trend of time]: rezul'taty massovogo opyta. *MIR (Modernizaciya. Innovacii. Razvitie)*, 2020, no. 2, pp. 128-147. (In Russ.)

3. Emel'yanova O.Ya., Efimov S.V., Kravets M.A., Samsonov V.S., Shershen' I.V. Modelirovanie processa professional'noj adaptacii kursantov i molodyh specialistov v uchrezhdeniyah sistemy MCHS [Modeling of the process of professional adaptation of students and young professionals in the institutions of the EMERCOM system]. *Nauchno-analiticheskij zhurnal «Sibirskij*

pozharno-spasatel'nyj vestnik», 2020, no. 1, pp. 48-52. (In Russ.)

4. Emel'yanova O.Ya., Samsonov V.S., Shershen' I.V., Kravec M.A. Prikladnye aspekty mekhanizma professional'noj adaptacii udalennyh rabotnikov [Applied aspects of the mechanism of professional adaptation of remote workers]. *Vestnik Altajskoj akademii ekonomiki i prava*, 2020, no. 12-2, pp. 295-299. (In Russ.)

5. Klejner G.B. Sistemnyj menedzhment i sistemnaya optimizaciya predpriyatiya [System management and system optimization of the enterprise]. *Sovremennaya konkurenciya*, 2018, no. 1, pp. 104-113. (In Russ.)

6. Klejner G.B., Rybachuk M.A. Sistemnaya sbalansirovannost' ekonomiki Rossii: regional'nyj razrez [Systemic balance of the Russian economy]. *Ekonomika regiona*, 2019, no. 2 (15), pp. 309-323. (In Russ.)

7. Rybachuk M.A. Sbalansirovannost' sistemnoj struktury kak neobhodimoe uslovie dlya strategicheskoy ustojchivosti predpriyatiya [The balance of the system structure as a necessary condition for the strategic sustainability of the enterprise]. *Vestnik VGU. Seriya: ekonomika i upravlenie*, 2015, no. 1, pp. 140-146. (In Russ.)

8. Fedchenko A.A. Udalennaya rabota v usloviyah ispol'zovaniya cifrovyyh tekhnologij: perspektivy transformacii [Remote work in the conditions of using digital technologies: prospects of transformation]. *Ekonomika truda*, 2021, no. 4, pp. 377-390. (In Russ.)

9. Fedchenko A.A., Dorohova N.V., Dashkova E.S. Cifrovye tekhnologii v sisteme organizacionno-pravovogo regulirovaniya zanyatosti naseleniya [Digital technologies in the system of organizational and legal regulation of employment]. *Social'no-trudovye issledovaniya*, 2021, no. 1 (42), pp. 24-33. (In Russ.)

10. Digital labour platforms in the EU: Mapping and business models, 2021. Available at: <https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2021/06/KE-02-21-572-EN-N.pdf>

11. Roos G. Managing in the Gig-Economy. *In B+I Strategy*, ed., Estrologia, 2017, Vol. 6. January, pp. 95-100.

12. The future of work after COVID-19, February 18, 2021. McKinsey Global Institute. Available at: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>.